

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952. Étendue par arrêté du 13 novembre 1956 JONC 12 décembre 1956

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0044

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952. Étendue par arrêté du 13 novembre 1956 JONC 12 décembre 1956

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 3 décembre 2025 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635613

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635613

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 00:30

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 1er	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16 (1)	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 21 bis	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•

Avenant : Accord du 11 octobre 1989 relatif à la durée et aménagement du temps de travail (annexe II) .

Article .

Avenant : Accord du 25 octobre 1985 relatif aux ouvriers et collaborateurs (annexe II) .

Article 1, 2, 3, 5. .

Article 4 .

Article 6 .

Article 8 .

Article 7 .

Article 9 .

Avenant : Accord du 17 juin 2010 relatif à la prise en compte du baccalauréat professionnel dans les classifications .

Article .

Article 1er .

Article 2 .

Article 3 .

Article 4 .

Article 5 .

Article 6 .

Article 7 .

Avenant : Accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération .

Article 12 .

Article 13 .

Article 14 .

Article 15 .

Article 16 .

Article 9 .

Article 9.1 .

Article 9.2 .

Article 9.3 .

Article 9.4 .

Article 9.5 .

Article 10 .

Article 10.1 .

Article 10.2 .

Article 10.3 .

Article 10.4 .

Article 10.5 .

Article 10.6 .

Article 10.7 .

Article 11 .

Article 11.1 .

Article 11.2 .

Article 3 .

Article 4 .

Article 4.1 .

Article 4.2 .

Article 4.3 .

Article 5 .

Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 1 du 24 février 2022 à l'accord du 26 juin 2019 relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la CPPNI •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Avenant du 14 décembre 2022 à l'accord du 14 mars 2014 relatif à la modification du régime conventionnel frais de santé •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Accord du 24 mai 2023 relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

Avenant : Accord de méthode du 12 février 2025 relatif à la mise en œuvre de groupes de travail paritaires « Classification » •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

Avenant : Accord du 25 juin 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes •

Article 1er	•
Article	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 9	•

Article 10	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 6	•
Article 5	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 2	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•

Avenant : Avenant n° 4 du 2 septembre 2025 à l'accord du 17 novembre 2022 relatif à la modification du régime conventionnel frais de santé •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant salaires : Accord du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009 •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant salaires : Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952. Étendue par arrêté du 13 novembre 1956 JONC 12 décembre 1956

ART. 1er

1. La présente convention collective nationale des industries chimiques conclue en application de la loi du 11 février 1950 règle sur le territoire métropolitain les rapports de travail entre les employeurs et le personnel au sein des établissements adhérents aux organisations patronales signataires dont l'activité principale relève des industries et commerces chimiques figurant à l'annexe I.
2. Des avenants à la présente convention fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel.

NOTA

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 13 novembre 1956.

Le champ d'application professionnel de la convention collective nationale et des accords collectifs des industries chimiques est modifié comme suit :

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 n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et entrée en vigueur le 1er 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 paragraphe 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 51.5 L - sous réserve des précisions apportées pour la classe 51.4 L et à l'exclusion des grossistes des corps gras.

I. - ACTIVITES COUVERTES PAR L'UIC

FABRICATION DE PRODUITS AMYLACES

CODE NAF 15.6 D

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

INDUSTRIES ALIMENTAIRES NCA

CODE NAF 15.8 V

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

PRODUCTION D'ALCOOL ETHYLIQUE DE FERMENTATION ;

CODE NAF 15.9 D

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

COKEFACTION ;

CODE NAF 23.1 Z

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

ELABORATION ET TRANSFORMATION DE MATIERES NUCLEAIRES

CODE NAF 23.3 Z

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

FABRICATION DE GAZ INDUSTRIELS.

CODE NAF 24.1 A

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE COLORANTS ET DE PIGMENTS.

CODE N.A.F 24.1 C

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION D'AUTRES PRODUITS CHIMIQUES INORGANIQUES DE BASE.

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. CODE NAF 24.1 E

FABRICATION D'AUTRES PRODUITS CHIMIQUES ORGANIQUES DE BASE.

CODE NAF 24.1 G

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 pyroligneux.

FABRICATION DE PRODUITS AZOTES ET D'ENGRAIS.

CODE NAF 24.1 J

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE MATIERES PLASTIQUES DE BASE.

CODE NAF 24.1 L

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.

FABRICATION DE CAOUTCHOUC SYNTHETIQUE.

CODE NAF 24.1 N

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE PRODUITS AGROCHIMIQUES.

CODE NAF 24.2 Z

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE.

CODE NAF 24.4 A

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.

FABRICATION DE SAVONS, DETERGENTS ET PRODUITS D'ENTRETIEN.

CODE NAF 24.5 A

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 paragraphe II du présent champ d'application.

FABRICATION DE PRODUITS EXPLOSIFS.

CODE NAF 24.6 A

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION D'HUILES ESSENTIELLES.

CODE NAF 24.6 E

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE PRODUITS CHIMIQUES POUR LA PHOTOGRAPHIE.

CODE NAF 24.6 G

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

FABRICATION DE SUPPORTS DE DONNEES.

CODE NAF 24.6 J

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.

FABRICATION DE PRODUITS CHIMIQUES à USAGE INDUSTRIEL.

CODE NAF 24.6 L

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.

FABRICATION DE PRODUITS ABRASIFS.

CODE NAF 26.8 A

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

FABRICATION DE PRODUITS MINERAUX NON METALLIQUES N.C.A.

CODE NAF 26.8 C

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 les garnitures, d'autre part, de la fabrication d'argile expansée et de la fabrication de laine de roche.

AUTRES ACTIVITES MANUFACTURIERES N.C.A.

CODE NAF 36.6 E

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.

RECUPERATION DE MATIERES NON METALLIQUES RECYCLABLES.

CODE NAF 37.2 Z

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

COMMERCE DE GROS COMBUSTIBLES.

CODE NAF 51.5 A

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.

ELIMINATION ET TRAITEMENT DES AUTRES DECHETS.

CODE NAF 90.0 C

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 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 90.0C, 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. - ACTIVITES COUVERTES PAR UN SYNDICAT PATRONAL ASSOCIE

a) Electrométallurgiques, électrochimiques et connexes (Fédération nationale des industries).

FABRICATION DE PRODUITS MINERAUX NON METALLIQUES N.C.A.

CODE NAF 26.8 C

Sont visées dans cette classe les activités de :

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

PRODUCTION DE FERRO-ALLIAGES ET AUTRES PRODUITS NON CECA.

CODE NAF 27.3 J

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

PRODUCTION D'ALUMINIUM.

CODE NAF 27.4 C

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

METALLURGIE DES AUTRES METAUX NON FERREUX.

CODE NAF 27.4 M

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

FABRICATION DE MATERIELS ELECTRIQUES N.C.A.

CODE NAF 31.6 D

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).

FABRICATION DE PEINTURES ET VERNIS.

CODE NAF 24.3 Z

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE COLLES ET GELATINES.

CODE NAF 24.6 C

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).

FABRICATION DE PARFUMS ET DE PRODUITS POUR LA TOILETTE.

CODE NAF 24.5 C

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

COMMERCE DE GROS DE PARFUMERIE ET DE PRODUITS DE BEAUTE.

CODE NAF 51.4 L

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).

PRODUCTION DE VIANDES DE BOUCHERIE.

CODE NAF 15.1 A

Sont visées dans cette classe les activités de :

- fonte de saindoux et des graisses similaires.

FABRICATION D'HUILES ET GRAISSES BRUTES.

CODE NAF 15.4 A

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION D'HUILES ET GRAISSES RAFFINEES.

CODE NAF 15.4 C

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE MARGARINES.

CODE NAF 15.4 E

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE SAVONS, DETERGENTS ET PRODUITS D'ENTRETIEN.

CODE NAF 24.5 A

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

AUTRES ACTIVITES MANUFACTURIERES N.C.A.

CODE NAF 36.6 E

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).

INDUSTRIES TEXTILES N.C.A.

CODE NAF 17.5 G

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

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

FABRICATION D'ARTICLES DE PAPETERIE.

CODE NAF 21.2 G

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

FABRICATION D'ARTICLES DE PAPETERIE.

CODE NAF 21.2 L

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...).

LABORATOIRES TECHNIQUES DE DÉVELOPPEMENT ET DE TIRAGE.

CODE NAF 74.8 B

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

h) Reraffinage (chambre syndicale du ...).

RECUPERATION DE MATIERES NON METALLIQUES RECYCLABLES.

CODE NAF 37.2 Z

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

III. - AUTRES ACTIVITES COUVERTES PAR L'U.I.C OU PAR UN SYNDICAT PATRONAL ASSOCIE

1) Centres et laboratoires

RECHERCHE-DEVELOPPEMENT EN SCIENCES PHYSIQUES ET NATURELLES.

CODE NAF 73.1 Z

Sont visés dans cette classe les centres et laboratoires chimiques.

INGENIERIE, ETUDES TECHNIQUES.

CODE NAF 74.2 C

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

ANALYSES, ESSAIS ET INSPECTIONS TECHNIQUES.

CODE NAF 74.3 B

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

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.

Conseils 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.

Les dispositions ci-dessus entreront en vigueur comme l'accord du 4 novembre 1996 le jour suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

Elles seront déposées 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.

3) Formation professionnelle

Enseignement secondaire technique ou professionnel; NAF 80.2 C

Enseignement supérieur; NAF 80.3 Z

Formation des adultes et formation continue; NAF 80.4 C

Autres enseignements; NAF 80.4 D

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 paragraphes 1 et 11 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 paragraphes 1 et 11 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 paragraphes 1 et 11 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 paragraphes 1 et 11 du présent champ d'application.

4) Organisations professionnelles

Organisations patronales et consulaires; NAF 91.1 A

Organisations professionnelles; NAF 91.1 C

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 paragraphes I et II du présent champ d'application.

ART. 2

1. La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période de 1 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 6 mois, puis pour une période indéterminée.
2. La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée 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 30 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 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

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'appliquant pas aux questions de salaires.

ART. 3

Des avenants de branches d'industrie, 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.

ART. 4

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 à la suite d'usage ou de convention.

4. Lorsqu'une convention collective régionale 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.

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 appartenir 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 élective, il jouira sur sa demande, présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat syndical, et ce pendant 6 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 4 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 celles-ci dans un délai de 1 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.

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, dans les établissements de plus de 250 salariés, il est institué 4 collèges électoraux et le personnel est réparti de la manière suivante entre ces collèges :

- 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 3 dans les établissements de 101 à 250 salariés et à 2 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 définis par la loi, mais le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions sera de 5 heures par mois, sauf cas exceptionnels. 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.

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.

ART.
7

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'affichage ;
- 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.

ART.
8

1. Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur.
2. Sauf accord particulier, dans les établissements de plus de 500 salariés, il est institué 4 collèges électoraux et le personnel est réparti de la manière suivante entre ces collèges :
 - 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 3 dans les établissements de 201 à 500 salariés et à 2 dans les établissements de 50 à 200 salariés. Des accords prévoient la répartition du personnel dans ces collèges.

3. Le nombre total des sièges dans chaque établissement est fixé comme suit (1) :

- à partir de 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 2 000 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 œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

(1) Cette représentation n'est plus exacte depuis l'intervention du décret n° 66-697 du 21 septembre 1966 (J.O. du 22 septembre 1966).

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 correspondants, 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 l'application des dispositions légales concernant la répression de la concurrence déloyale.

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

2. Epreuve - 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 (1).

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 (1).

4. Visite médicale d'embauchage - S'il n'a pas été possible de faire passer la visite médicale d'embauche 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 à la 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.

(1) Les dispositions prévues par l'article 5 de l'accord du 10 août 1978 s'appliquent en tant que de besoin.

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 les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
 - le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance du 1er 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 :
 - le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au paragraphe 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.

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 les 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 Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance du 1er 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 3 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 :
 - le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au paragraphe 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.

ART.
11

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 de 1 mois.

ART.
12

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 40 heures (1) par semaine donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 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° 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 41e heure pour le personnel de gardiennage et de surveillance ainsi que pour le personnel des services d'incendie.

(1) Voir également l'accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail du 11 octobre 1989 (art. 4-I).

ART.
13

1. Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la production, des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins 1 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 possible d'organiser ces réunions en dehors des heures de travail.

2. 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.

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 suivants ladite réunion.

3. Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger dans les 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 8 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.

ART.
14

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 1 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 3^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction de 1/2 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.

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 paragraphe 11 de l'article 22.

3. Les salariées auront droit à un repos d'une durée de 14 semaines dont, en principe, 6 semaines avant et 8 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 2 ans maximum pour élever leur enfant.

Elles auront, à la fin de cette absence, priorité de réintégration à condition qu'elles en fassent la demande 1 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 de 1/2 heure le matin et de 1/2 heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé conformément aux dispositions du paragraphe 11 de l'article 22.

ART.
15

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^o 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^o 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 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

ART.
16
(1)

1. Pendant les déplacements en France métropolitaine et d'une durée supérieure à 1 mois, il sera accordé aux salariés un congé de détente d'une durée nette de :

- 1 jour non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
- 2 jours consécutifs tous les mois, dont 1 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 1 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'élections 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. 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 reconnu 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 paiement de ces frais de séjour sera limité à 1 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.

(1) Avenant du 26 mars 1971, 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 de 1 mois dans les autres pays seront précisées par écrit en accord avec l'intéressé avant son départ. "

ART.
17

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 de 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 2 ans (avenant du 20 février 1974) " 5 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 la 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 12 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.

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 ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er 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, des délégués du personnel.

3. Le congé payé ne dépassant pas 18 jours ouvrables doit être continu et pris pendant la période légale (1) (2).

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, 1 mois au moins avant le départ des intéressés.

5. Lorsqu'un salarié se trouvera, par 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 permettait 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 2 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 1 an de présence au 1er juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 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 obligatoires 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.

Un congé payé exceptionnel de 3 jours ouvrables sera accordé à l'occasion de son mariage au salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté (3).

Un congé payé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera également accordé au salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté en cas de décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant de ce salarié (3).

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 2 années sur la deuxième année.

11. Les 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 - Un congé payé exceptionnel de trois 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 soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la belle fille (4).

(1) Etant 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.

(2) Voir aussi accord du 11 octobre 1989, article 6.

(3) Alinéas abrogés par avenant du 9 juillet 1964 (non étendu).

(4) Paragraphe ajouté avenant du 9 juillet 1964 (non étendu).

**ART.
19**

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

**ART.
20**

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.

(1) Voir loi n° 55-1466 du 12 novembre 1955 rendant obligatoire la remise du certificat de travail (JO du 13 novembre 1955).

**ART.
21**

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'emploi équivalentes ou n'a pas répondu à celle-ci dans un délai de 1 mois.

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

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 :

- 1,5 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois 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 ;
- 4,5 mois 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 ;
- 7,5 mois 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.

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.

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. Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires minimum des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent subir par rapport aux salaires minima des salariés adultes des abattements supérieurs à (1) :

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

(1) Abrogé par avenant du 24 février 1970 (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 et de sécurité, 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, siègera au comité d'hygiène et de sécurité 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 des 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 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 jours ouvrables. Ce repos ne se confondra pas avec le congé légal.

8. Des réfectoires convenables seront mis à la disposition du personnel 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 les 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 50 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.

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 (CHSCT) (1), 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, siègera au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (1) 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 des 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 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 10 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 7 jours, dont 6 jours ouvrables. Ce repos ne se confondra pas avec le congé légal.

8. Des réfectoires convenables seront mis à la disposition du personnel 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 les 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 50 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.

(1) Termes ajoutés par l'accord du 19 septembre 1984 (non étendu).

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.

ART.
27

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 10 jours francs à dater du jour où la chambre syndicale patronale aura été saisie par lettre recommandée.

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 2 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 10 jours francs permettant la recherche d'une solution de conciliation. Le délai de 10 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 survenait 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 2 représentants patronaux et de 2 représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

ART.
28

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.

ART.
29

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 de 1 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.

ART.
30

Le texte de la présente convention (clauses communes, avenant ouvriers, avenant collaborateurs) sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

ART.
31

Conformément à l'article 31 c du livre Ier du code du travail (1), 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 de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

(1) Article L. 132-9 du nouveau code.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 3 décembre 2025 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2026

ART.
1er

Les salaires minima de branche sont déterminés pour une durée du travail de 35 heures par semaine, soit une moyenne mensuelle de 151,67 heures 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 1er janvier 2026, 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 1,2 % :

- le salaire de référence est ainsi fixé à 1 848,69 € ;
- la valeur de référence est ainsi fixée à 8,84 €.

La grille des salaires minima de branche pour 2026 est reproduite ci-après :

Coefficient hiérarchique du salarié	Coefficient de calcul pour la détermination des minima de branche	Salaire minimum en euros bruts pour 151,67 heures
130	0,888	1 877,13 €
140	0,862	1 898,37 €
150	0,840	1 924,18 €
160	0,816	1 941,34 €
175	0,790	1 984,24 €
190	0,764	2 020,24 €
205	0,738	2 049,34 €
225	0,698	2 061,68 €
235	0,701	2 132,51 €
250	0,707	2 244,51 €
275	0,718	2 438,11 €
300	0,735	2 658,27 €
325	0,750	2 878,27 €
360	0,768	3 184,97 €
350	0,763	3 096,78 €
400	0,786	3 537,54 €
460	0,808	4 065,12 €
480	0,815	4 244,43 €
510	0,823	4 504,35 €
550	0,834	4 859,46 €
660	0,857	5 826,82 €
770	0,875	6 800,05 €
880	0,888	7 764,57 €

ART.
2

À compter du 1er janvier 2026, 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 1,2 %.

La valeur du point « base 35 heures » pour le calcul des primes conventionnelles est portée à 8,90 €.

Pour les entreprises poursuivant en pratique l'application d'une valeur du point « base 38 heures » pour la détermination des primes conventionnelles, cette valeur du point est déterminée selon la formule 38/35e 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 9,66 €.

ART.
3

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 2025 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.

ART.

Les parties se sont rencontrées dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires minima 2026.

Dans ce cadre, ont été présentées les dernières données en matière d'inflation. Il a également été rappelé le contexte économique de la chimie en France, déjà présenté dans le cadre de la négociation des deux accords mesures d'urgence conclus en 2025.

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

ART.
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.

ART.
5

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

ART.
6

Le présent accord entrera en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 2026.

ART.
7

Le présent accord sera déposé au ministère du travail et des solidarités à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.
8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail et des solidarités, 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 (Journal officiel du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

SECTION 3

Avenant : Accord du 11 octobre 1989 relatif à la durée et aménagement du temps de travail (annexe II)

Source officielle Légifrance

ART.

Modifications :

- de l'article 22, paragraphe 3, des clauses communes (intégré dans la convention) ;
- des deux premiers alinéas du paragraphe 2 de l'article 12 de l'avenant n° 1 (intégré dans l'avenant) ;
- du premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 12 de l'avenant n° 1 (intégré dans l'avenant) ;
- du troisième alinéa du paragraphe 3 de l'article 12 de l'avenant n° 1 (intégré dans l'avenant) ;
- du paragraphe 4 de l'article 12 de l'avenant n° 1 (intégré dans l'avenant) ;
- des deux premiers alinéas du paragraphe 2 de l'article 13 de l'avenant n° 2 " Agents de maîtrise " (intégré dans l'avenant) ;
- du premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 13 de l'avenant n° 2 " Agents de maîtrise " (intégré dans l'avenant) ;
- du troisième alinéa du paragraphe 3 de l'article 13 de l'avenant n° 2 " Agents de maîtrise " (intégré dans l'avenant) ;
- du paragraphe 4 de l'article 13 de l'avenant n° 2 " Agents de maîtrise " (intégré dans l'avenant).

SECTION 4

Avenant : Accord du 25 octobre 1985 relatif aux ouvriers et collaborateurs (annexe II)

Source officielle Légifrance

ART.

1,
2,
3,
5.

Articles modificateurs.

ART.

4

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.

ART.

6

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.

ART.

8

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

ART.

7

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.

ART.

9

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](#).

SECTION 5

Avenant : Accord du 17 juin 2010 relatif à la prise en compte du baccalauréat professionnel dans les classifications

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART.

1er

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 ;

– 1 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 (1) 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.

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.

(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 3 premières filières figurant ci-dessus.

ART.

2

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 1er 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 1.2 ci-dessus.

ART.

3

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.

ART.

4

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

ART.

5

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.
6

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de son dépôt au ministère du travail.

ART.
7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 6

Avenant : Accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération

Source officielle Légifrance

ART.

12

La CPNE procédera chaque année au suivi de l'application du présent accord. A cet effet, l'observatoire prospectif des industries chimiques lui fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données sur l'emploi.

ART.

13

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.

ART.

14

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.

ART.

15

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.

ART.

16

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. A défaut d'adoption de ces lois au 1er 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, de l'emploi et du dialogue social 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.

ART.

9

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.

ART.

9.1

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.

ART.
9.2

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'Etat 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.

ART.
9.3

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.

ART.
9.4

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.

A 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.

ART.
9.5

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.

ART.
10

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.

ART.
10.1

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...

ART.
10.2

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.

ART.
10.3

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.

ART.
10.4

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.

ART.
10.5

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.

ART.
10.6

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 stages. Seront publiées, via internet ou sur tout autre support, les offres et demandes de stages qui seront adressées aux organisations patronales.

ART.
10.7

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.

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, titres-restaurants...). 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.

10.7.3. Prise en compte de la durée de stage en cas d'embauche 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.

ART.
11

ART.
11.1

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 est à développer pour mieux faire connaître ce site aux jeunes et aux établissements d'enseignement.

ART.
11.2

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...

ART.
3

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.

ART.
4

ART.
4.1

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.

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.

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 (art. 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.

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.

ART.
4.3

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.

ART.
5

ART.
5.1

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.

ART.
5.2

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.

A 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 (art. 12.II de l'[avenant n° 1](#) et 13.II de l'[avenant n° 2](#) de la convention collective nationale des industries chimiques). Ces dispositions sont étendues, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, aux salariés en semi-continu mutés à un emploi de jour.

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. A 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.

Deux domaines d'actions ont été retenus par la branche dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de génération.

5.3.1. Développement des 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.

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 1er 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.

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'efficience 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.

ART.

6.1

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.

ART.

6.2

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.

ART.

7

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 pour ce dispositif qui permet à la fois à des demandeurs d'emploi 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.

ART.

8

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.

ART.

1er

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 à 2017.

ART.

2

ART.

2.1

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).

ART.

2.2

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.

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.

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 du 30 novembre 2010 sur l'entrée](#) des jeunes dans la vie professionnelle ;
- aux articles 3 à 6 (mesures favorisant l'emploi des seniors) de l'[accord du 6 novembre 2009 sur l'emploi](#) des seniors et la gestion des âges dans les industries chimiques.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 1 du 24 février 2022 à l'accord du 26 juin 2019 relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART. 1er

I. L'article 2 de l'accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 26 juin 2019 est remplacé par les dispositions ci-après.

« Article 2

Mission d'interprétation

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 7 b 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. »

II. L'article 7 b de l'accord du 26 juin 2019 est remplacé par les dispositions ci-après.

« Article 7

Composition et fonctionnement de la CPPNI

b) 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 :

- 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention et *signataire de la clause sur laquelle porte la saisine* [\(1\)](#) 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. [\(1\)](#)

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 de 1 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* [\(1\)](#), 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. »

(1) Le 5e alinéa du b) de l'article 7 ainsi que les termes « signataires de la clause sur laquelle porte la saisine » aux 3e et 8e alinéas du même article, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 20 février 2023 - art. 1)

ART.
2

L'article 4 a de l'accord CPPNI est remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 4
Autorisations d'absence et convocations

a) 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 :

" 2. 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.

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 suivants ladite réunion. " »

ART.
3

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 et au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent avenant.

Il prendra effet le 1er jour du mois suivant la date de son dépôt.

ART.

Partageant la nécessité de faire évoluer l'accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 26 juin 2019, les partenaires sociaux de la branche chimie ont notamment souhaité évoquer les modalités de fonctionnement de la CPPNI réunie pour interpréter la convention collective et les accords de branche, ainsi que le statut des délégués en situation de travail posté.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 14 décembre 2022 à l'accord du 14 mars 2014 relatif à la modification du régime conventionnel frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent avenant à l'accord de branche du 17 novembre 2022 a pour objet de définir un montant minimum de cotisation que les entreprises devront consacrer à la couverture frais de santé de leurs salariés, au bénéfice des salariés et de leurs ayants droit assujettis au régime local d'Alsace-Moselle.

L'objectif poursuivi est de prendre en compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique, dans le cadre de la mise en œuvre du régime frais de santé issu de l'accord de branche du 17 novembre 2022.

En conséquence, le niveau de cotisation minimal de ces entreprises au régime frais de santé est réduit afin de maintenir un niveau de couverture identique pour l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques.

ART.

1er

L'article 2 de l'accord du 17 novembre 2022 est désormais ainsi rédigé :

« Article 2 Financement du régime

Les entreprises des industries chimiques devront consacrer un montant minimal de cotisation à la couverture frais de santé de leurs salariés.

La cotisation minimale mensuelle à un régime frais de santé pour la couverture du salarié seul est fixée à 54 € à compter du 1er janvier 2023.

Pour les entreprises des industries chimiques dont les salariés relèvent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de cette cotisation minimale est fixé à 29,70 €, répartie entre employeur et salarié dans les conditions fixées au présent accord. »

ART.

2

Les dispositions de l'accord du 17 novembre 2022 sont modifiées en conséquence :

L'article 1er est désormais ainsi rédigé :

« Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le 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'affilieront.

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, ainsi que du régime dont il relève (régime général ou régime local d'Alsace-Moselle). »

L'article 3 est désormais ainsi rédigé :

« Article 3 Répartition de la cotisation

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. »

ART.

3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2023.

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, 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 avenant.

SECTION 9

Avenant : Accord du 24 mai 2023 relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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](#).

ART.

2

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2023, jusqu'au 31 mars 2024.

ART.

3

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.

ART.

4

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](#).

ART.

5

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

ART.

6

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.

ART.

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.

Avenant : Accord de méthode du 12 février 2025 relatif à la mise en œuvre de groupes de travail paritaires « Classification »

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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.

ART.
2

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.

ART.
3

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](#).

ART.
4

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

ART.
5

Le présent accord entrera en vigueur le 1er 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.

ART.
6

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.

ART.

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.

SECTION 11

Avenant : Accord du 25 juin 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

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 (code du travail, articles [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 1 000 salariés et plus ; l'employeur met ainsi à la disposition du CSE les proportions de femmes et d'hommes relevées au sein des postes de direction ainsi que leurs modalités de publication ([code du travail, 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 1er 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 (code du travail, articles [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	La chimie fait partie des secteurs industriels les plus féminisés Au 31 mai 2024, les femmes représentent 39,2 % des effectifs. Cette proportion est en augmentation et positionne la chimie comme un des secteurs industriels les plus féminisés (moyenne de l'industrie 30,1 %). 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. 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.
Féminisation des cadres	La chimie fait partie des secteurs où la part de femmes parmi les cadres est la plus importante 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.
Féminisation des alternants	Plus de la moitié des salariés en alternance sont des femmes 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 %). Le taux de féminisation des contrats d'alternance est de 55 % pour les apprentis et 46 % pour les contrats de professionnalisation.
Formation des femmes	Les femmes et les hommes ont un accès relativement égal à la formation continue La part de salariés formés selon le genre est assez proche avec 72 % de femmes et 75 % d'hommes. Ces écarts restent faibles mais il s'agit d'une tendance à surveiller.
Écart de rémunération	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 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.

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. armonisation vie professionnelle et vie personnelle
- VII. Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et les violences domestiques

ART.

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.

**ART.
11**

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 ([code du travail, 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 ([code du travail, 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 ([code du travail, 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 : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000022839861/?idConteneur=KALICONT000047253673

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 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-02/Circulaire-DGT-2012-14-12novembre2012.pdf>).

Guide pratique et juridique du ministère du travail – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner : <https://travail-emploi.gouv.fr/harcement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-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 : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>.

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.

ART.
12

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 [\(1\)](#), 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.

(1) Au 8e alinéa de l'article 12, les termes « accompagner les salariés concernés en matière de formalités administratives et judiciaires ou » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail qui bornent les missions du médecin du travail.

(Arrêté du 5 février 2026 - art. 1)

ART.
13

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.

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.

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 ([code du travail, 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^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses ([code du travail, art. L. 1225-4-3](#)).

9.2. Autorisations d'absence dans le cadre de la surveillance médicale ou de l'assistance médicale à la procréation

Conformément aux dispositions légales ([code du travail, 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.

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 ([code du travail, 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^e 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 (code du travail, articles [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 ([code du travail, 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 ([code du travail, 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 ⁽¹⁾. L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale ⁽¹⁾. 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 1er jour du congé de maternité.

Cette indemnisation complémentaire est versée pendant la période légale de repos ([code du travail, articles 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 ([code du travail, 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 ([code du travail, 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.

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 ([code du travail, 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 ⁽¹⁾.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale ⁽¹⁾. 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 1er 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 (code du travail, 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.

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 (code du travail, 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 ([code du travail, art. L. 1225-54](#)) (2) ;
- 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 ([code du travail, 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 ([code du travail, art. L. 3324-6](#)).

(1) Ou tout organisme social qui viendrait s'y substituer.

(2) Le 8e alinéa de l'article 9-5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-54 du code du travail qui prévoient un régime juridique différent selon que le congé parental est pris à temps plein ou à temps partiel. Ainsi, lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, notamment l'indemnité de licenciement doit être calculée sur la rémunération à temps plein.

(Arrêté du 5 février 2026 - art. 1)

ART.
10

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]).

ART.
7

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.

ART.
8

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 1er mars 2026. Cet objectif est porté à 40 % à partir du 1er 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.

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 ⁽¹⁾, 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.

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 (code du travail, articles [L. 1225-26](#) et L. 1225-44).

La mise en œuvre de ce rattrapage salarial intervient dans le cadre prévu par la loi.

(1) Code du travail, articles 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) code du travail, articles D. 142-2 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).

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 ([code du travail, 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 ».

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.

ART. 4 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 ([code du travail, 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 ([code du travail, 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.

ART. 2 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 (code du travail, [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 » (<https://www.francechimie.fr/collectif-industrielles-devenir-mentor-pour-les-femmes-dans-lindustrie>) ;
- 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 (<https://www.lesmetiersdelachimie.com/actualites/dorothy-hodgkin-le-crystal-au-service-de-la-science>) ;
- mars : village de la chimie France chimie Île-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 (<https://francechimie-pca.fr/la-chimie-au-feminin-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.

ART. 14 Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC).

ART. 15 Le présent accord entre en vigueur le 1er 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 n° 1, de l'article 8 de l'avenant n° 2 et de l'article 10 de l'avenant n° 3, dont les dispositions sont reprises, et amendées si nécessaires, dans le présent texte.

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.

Avenant : Avenant n° 4 du 2 septembre 2025 à l'accord du 17 novembre 2022 relatif à la modification du régime conventionnel frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions des articles 1 à 5 de l'accord du 17 novembre 2022 modifiés par les avenants du 14 décembre 2022, du 24 janvier 2024 et du 2 octobre 2024 sont les suivantes :

« Article 1er

Objet

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

Les entreprises des industries chimiques doivent consacrer un montant minimal de cotisation à la couverture " Frais de santé " de leurs salariés.

Depuis le 1er avril 2025, la cotisation minimale " Frais de santé " dans la branche des industries chimiques est 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

Depuis le 1er avril 2025, la cotisation est exprimée en pourcentage du PMSS applicable. La cotisation applicable pour la structure de cotisation " salarié seul " est fixée à 1,50 % du PMSS.

Régime local

Depuis le 1er avril 2025, la cotisation est exprimée en pourcentage du PMSS applicable. La cotisation applicable pour la structure de cotisation « salarié seul » est fixée à 0,82 % du PMSS.

Article 3

Répartition de la cotisation

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

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'avenant

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. »

ART. 2

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1er septembre 2025 pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modification législative ou réglementaire pouvant impacter le présent avenant.

ART.
3

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 et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail et de l'emploi l'extension du présent avenant.

ART.

Les parties signataires souhaitent exprimer la cotisation au régime « Frais de santé » de la branche des industries chimiques en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), afin de la rendre plus pérenne.

Il est également prévu des dispositions particulières au bénéfice des salariés et de leurs ayants droit assujettis au régime local d'Alsace-Moselle. L'objectif poursuivi est de prendre en compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique, dans le cadre de la mise en œuvre du régime « Frais de santé » issu de l'accord de branche du 17 novembre 2022 modifiant le régime mis en place en 2014.

En conséquence, le niveau de cotisation de ces entreprises au régime « Frais de santé » de la branche est réduit afin de maintenir un niveau de couverture identique pour l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Industries chimiques.

L'accord du 17 février 2022 ayant déjà été modifié à trois reprises, le présent avenant reprend, de manière consolidée, l'ensemble des dispositions de l'accord du 17 novembre 2022 modifié par l'avenant n° 1 du 14 décembre 2022, l'avenant n° 2 du 24 janvier 2024 et l'avenant n° 3 du 2 octobre 2024.

Avenant salaires : Accord du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART.

1er

La valeur du point mensuel, base 165,23 heures, est portée à 7,39 € à compter du 1er février 2009 et à 7,43 € au 1er septembre 2009.

Le barème des salaires minima, au 1er février 2009 et au 1er septembre 2009, est annexé au présent accord.

Il est calculé, pour l'avenant n° 1, suivant la formule ci-après :

$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$

VP : 7,39 € au 1er février 2009 et 7,43 € au 1er septembre 2009.

K : coefficient hiérarchique de l'intéressé.

X : coefficient de calcul.

ART.

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.

ART.

3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1er ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

ART.

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.

ART.

5

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de [la convention collective nationale des industries chimiques](#).

ART.

6

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

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.

ANNEXE

Barème des salaires mensuels dans les industries chimiques
au 1er février 2009
(art. 22.3 des clauses communes de la CCNIC)
pour 38 heures par semaine

Valeur du point : 7,39 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE minimum (VP x 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		

Barème des salaires mensuels dans les industries chimiques
au 1er septembre 2009
(art. 22.3 des clauses communes de la CCNIC)
pour 38 heures par semaine

Valeur du point : 7,43 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE minimum (VP x 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		

Avenant salaires : Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures 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 1er janvier, la valeur du point étant portée de 7,895 € à 7,95 € ;

+ 0,3 % au 1er 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/ou de procéder à des augmentations sur les salaires réels allant au-delà des augmentations retenues pour les minima de branche.

ART.

2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'[article 1er de l'accord du 19 avril 2006](#) reste fixé à 0,72 ([accord du 14 décembre 2012](#)).

ART.

3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1er ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

ART.

4

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

ART.

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.

ART.

6

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

ART.

7

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

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 (Journal officiel du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Barème des salaires minima au 1er janvier 2014

Base : 38 heures par semaine.

Valeur du point : 7,95 €.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum (VP x coefficient)	Complément de salaire	Total
130	1 033,50	543,78	1 577,28
140	1 113,00	486,54	1 599,54
150	1 192,50	429,30	1 621,80
160	1 272,00	372,06	1 644,06
175	1 391,25	286,20	1 677,45
190	1 510,50	200,34	1 710,84
205	1 629,75	114,48	1 744,23
225	1 788,75		1 788,75
235	1 868,25		1 868,25
250	1 987,50		1 987,50
275	2 186,25		2 186,25
300	2 385,00		2 385,00
325	2 583,75		2 583,75
360	2 862,00		2 862,00
350	2 782,50		2 782,50
400	3 180,00		3 180,00
460	3 657,00		3 657,00
480	3 816,00		3 816,00
510	4 054,50		4 054,50
550	4 372,50		4 372,50
660	5 247,00		5 247,00
770	6 121,50		6 121,50
880	6 996,00		6 996,00

Barème des salaires minima au 1er juillet 2014

Base : 38 heures par semaine.

Valeur du point : 7,975 €.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum (VP x coefficient)	Complément de salaire	Total
130	1 036,75	545,49	1 582,24
140	1 116,50	488,07	1 604,57
150	1 196,25	430,65	1 626,90
160	1 276,00	373,23	1 649,23
175	1 395,63	287,10	1 682,73
190	1 515,25	200,97	1 716,22

205	1 634,88	114,84	1 749,72
225	1 794,38		1 794,38
235	1 874,13		1 874,13
250	1 993,75		1 993,75
275	2 193,13		2 193,13
300	2 392,50		2 392,50
325	2 591,88		2 591,88
360	2 871,00		2 871,00
350	2 791,25		2 791,25
400	3 190,00		3 190,00
460	3 668,50		3 668,50
480	3 828,00		3 828,00
510	4 067,25		4 067,25
550	4 386,25		4 386,25
660	5 263,50		5 263,50
770	6 140,75		6 140,75
880	7 018,00		7 018,00

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).