**Accord portant sur la cessation anticipée d’activité**

**relative au travail posté**

Entre,

La société LAVERA ENERGIES, dont le siège social est situé 184 cours Lafayette, 69441 LYON, RCS 428668255, ci-après dénommée la Société,

Représentée par Monsieur, agissant au nom et pour le compte de la Société par subdélégation du Gérant,

Et,

L’Organisation syndicale CGT,

Représentée par Monsieur, en sa qualité de Délégué Syndical,

**Exposé préalable :**

L’article 712 de la Convention collective nationale de l’industrie du pétrole, modifié par accord du
19 septembre 2011 – article 1117, vise l’existence du dispositif de cessation anticipée d’activité qui a pour objet de compenser la pénibilité du travail posté sur la durée.

Il en rappelle les conditions d’exercice qui s’imposent à l’entreprise, notamment celles concernant :

- la durée minimale de cessation anticipée fixée à 10 mois, soit 8 années de carrière (1,25 mois par
 année de service)

- la durée maximale de cessation anticipée fixée à 4 années, soit 36 années de carrière (1,25 mois par
 année de service les 30 premières années puis 1,75 mois les 6 années suivantes) pour les postés 3x8
 continus.

L’accord de branche portant sur la mise en œuvre des ordonnances Macron dans les industries pétrolières du 28 décembre 2018 dispose à son article L’article 1521-bis que « *durant la période de la cessation anticipée d’activité (définie suppra) le salarié bénéficie d’une garantie minimale de ressource mensuelle brute égale à 50 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne – hors majorations pour heures supplémentaires – des douze derniers mois d’activité précédant le départ en cessation d’activité ».*

**1. Calcul du droit à départ anticipé dans l’entreprise**

Le personnel en 3x8 continus capitalisera 2 mois par année en poste et la durée maximale d’anticipation ne pourra pas excéder 5 années ou 60 mois par rapport à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale à taux plein au jour de la demande de départ.

Au titre de la prise en compte de la pénibilité, les années des salariés ayant travaillé en poste 3x8 dans d’autres entreprises que LAVERA ENERGIES seront comptabilisées, à la condition que la preuve soit rapportée par le salarié au moyen des fiches de paie mentionnant le versement de primes de quart pendant la période visée.

**2. Modalités pratiques de mise en œuvre de la cessation anticipée d’activité dans l’entreprise**

Les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier du dispositif de cessation anticipée d’activité doivent formuler leur demande par courrier, en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge, au plus tard 12 mois avant le départ envisagé de l’entreprise. Leur demande doit être accompagnée d’un justificatif attestant que les conditions d’âge et de trimestres requis sont réunies pour liquider à taux plein la retraite de base de la sécurité sociale.

L’entreprise dispose d’un délai d’un mois maximum pour répondre au salarié.

La cessation d’activité du salarié se fait dans le cadre d’un avenant au contrat de travail le dispensant d’activité professionnelle effective et de présence dans l’entreprise. Le salarié bénéficiaire est mis en congé d’attente pendant toute la période courant jusqu’à la date définie dans l’avenant au contrat de travail, qui correspond à sa liquidation de retraite sécurité sociale taux plein.

L’entrée dans le dispositif du « congé d’attente » s’effectue au premier jour du mois suivant la fin de l’activité professionnelle effective. Cela signifie que le salarié bénéficiaire aura préalablement soldé ses droits à repos (congés payés, CET, …) avant la période du congé d’attente.

Compte tenu de son absence de l’entreprise, le salarié ne pourra pas prétendre à l’octroi des dispositions suivantes : intéressement, abondement sur les versements volontaires au Plan d’Epargne salarial, congés payés, JRS et prime de fidélisation.

Le bénéfice des activités sociales et culturelles du Comité Social Economique sera maintenu, dans les conditions définies par ce dernier.

Le salarié en « congé d’attente » ne sera ni électeur ni éligible aux élections des institutions Représentatives du Personnel et ne pourra pas disposer de mandat syndical.

Le mandat syndical et/ou électif prend fin à la date d’entrée dans le dispositif.

**3. Indemnisation du congé d’attente**

La société LAVERA ENERGIES assure au salarié en congé d’attente une garantie de ressources mensuelle brute égale à 77 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne c’est-à-dire le salaire de base, le 13ème mois, la prime de vacances, la prime d’ancienneté et les primes de quart – hors paiement des heures supplémentaires y compris majorations et toutes autres primes d’exploitation – des douze derniers mois d’activité précédent le départ en cessation d’activité.

Cette garantie de ressources est une rémunération soumise à cotisations sociales, impôt sur le revenu et CSG/CRDS. Elle sera revalorisée annuellement sur la base des augmentations générales de salaire appliquées aux personnels en activité.

**4. Retraite, couverture prévoyance et frais de santé, maladie**

Le salarié bénéficiera des mêmes conditions de garanties et couvertures que le personnel en activité.

**4.1. Retraite**

Les cotisations de retraite complémentaire des régimes ARRCO AGIRC et du régime vieillesse de sécurité sociale seront calculées sur une assiette égale à 100 % de la rémunération mensuelle brute moyenne telle qu’énoncée à l’article 3.

**4.2. Prévoyance**

Les cotisations du régime de prévoyance seront calculées sur une assiette égale à 100 % de la rémunération mensuelle brute moyenne telle qu’énoncée à l’article 3.

**4.3. Frais de santé**

Le salarié continue à bénéficier du régime obligatoire de frais de santé. Il continue à supporter la part salariale au même titre que les salariés en activité.

**4.4. Maladie**

En cas de maladie, la garantie de ressources continuera à être versée intégralement. Le versement d’indemnités journalières ne sera pas dû car la maladie n’a aucune incidence sur la dispense d’activité.

**5. Date de prise d’effet de l’accord et durée**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

**6. Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction de l’entreprise ou des organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

Par ailleurs, il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

**7. Notification, dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction de l’entreprise procèdera aux formalités de notification et de dépôt du présent accord.

Fait à Lavéra, le 20 octobre 2020, en trois exemplaires originaux.

 Pour la Société LAVERA ENERGIES, Pour l’organisation syndicale CGT,