Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3017

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 1 du 20 mai 2026 à l'accord du 19 juin 2025 relatif aux salaires des personnels marins d'appui des grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime pour l'année 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000029142476

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000029142476

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 06:50

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

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

Article
Article
Article

Avenant : Avenant du 9 février 2012 à l'accord du 24 octobre 2007 relatif à la prévoyance

Article unique

Article

Avenant : Accord du 25 avril 2012 relatif au régime de retraite

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article

Avenant : Avenant n° 1 du 10 décembre 2012 relatif à la pénibilité

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article

Article

Article

Avenant : Accord du 13 novembre 2013 relatif au régime de retraite supplémentaire

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Article

Avenant : Accord du 14 mai 2014 relatif au règlement intérieur CPNE OPMQ

Article

Article 1er

Article 19

Article 7

Article 8

Article 9

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 18

Article 10

Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Avenant : Accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 11
Article 14
Article 6
Article 1er
Article 12
Article 10
Article 9
Article 8
Article 13
Article 7
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasi
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermitt
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 16 février 2017 à l'accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 16 février 2017 à l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité

Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 7 du 16 février 2017 modifiant la convention collective nationale unifiée
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Article
Avenant : Protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire
Article unique
Avenant : Protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif au fonctionnement du régime de retraite (Loi Eckert)
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 10 du 17 octobre 2018 relatif au droit syndical et à la représentation du personnel
Article
Article
Avenant : Accord du 11 décembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant du 14 janvier 2019 à l'accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance
Article 3
Article
Avenant : Avenant du 1er février 2019 à l'accord du 30 octobre 2006 relatif aux heures supplémentaires (Montoir-Saint-Nazaire)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7

Article
Avenant : Accord du 21 mai 2019 relatif au relevé de conclusions de la commission paritaire retraite
Article
Avenant : Accord du 16 octobre 2019 relatif aux moyens des organisations syndicales (Montoir - Saint-Nazaire)
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 30 septembre 2021 relatif à la revalorisation des rentes du contrat de retraite supplémentaire
Article unique
Avenant : Avenant n° 17 du 12 décembre 2022 relatif au régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 20 du 19 juin 2025 relatif à la révision de la convention collective (art. 2 « Bénéficiaires »)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Avenant n° 1 du 24 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article
Avenant salaires : Avenant n° 35 du 28 novembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012 (Bordeaux)
Article
Article 1er
Article
Avenant salaires : Avenant n° 36 du 21 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 (Bordeaux)
Article
Article 1er
Article 2
Article
Avenant salaires : Avenant n° 3 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2014
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Avenant n° 37 du 13 janvier 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014 (Bordeaux)
Article
Article 1er

Article 1.1
Article 1.2
Article 2
Article
Article
Avenant salaires : Avenant n° 5 du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2016
Article 1er
Article 2
Article
Avenant salaires : Avenant du 24 mars 2016 à l'accord du 24 octobre 2011 relatif à la majoration de l'abondement des entreprises aux PEE (Saint-Nazaire
Article
Article unique
Avenant salaires : Avenant n° 6 du 16 février 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017
Article 1er
Article 2
Article
Avenant salaires : Accord du 6 avril 2017 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er janvier 2017 (Montoir - Saint-Nazaire)
Article Unique
Article
Avenant salaires : Avenant n° 12 du 30 juin 2020 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1er janvier 2020
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant salaires : Avenant n° 21 du 4 décembre 2025 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis – NAO 2026
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011

ART.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises ou établissements visés au champ d'application défini ci-dessus et appartenant aux catégories ci-après définies :
– ouvriers ;
– ouvriers dockers ;
– employés ;
– techniciens ;
– agents de maîtrise ;
– cadres.

Des dispositions particulières préciseront, en tant que de besoin, les conditions applicables à chacune des catégories visées ci-dessus.

Cas particuliers

1. Ouvriers dockers

La loi du 9 juin 1992 a défini les différentes catégories d'ouvriers dockers.

Ouvriers dockers professionnels mensualisés

Les dockers professionnels mensualisés sont les ouvriers qui ont conclu avec un employeur un contrat de travail à durée indéterminée.

Ils sont librement recrutés par leur employeur. Toutefois, dans les ports visés par l'article L. 511-1 du code des ports maritimes, ils sont recrutés en priorité et dans l'ordre parmi les ouvriers dockers professionnels intermittents, puis parmi les ouvriers dockers occasionnels qui ont effectué au moins 100 vacations travaillées sur le port au cours des 12 mois précédant leur embauche, puis parmi toutes les autres personnes possédant les aptitudes nécessaires pour le poste à pourvoir.

Les ouvriers dockers professionnels ainsi recrutés conservent, s'ils en étaient possesseurs au 1er janvier 1992, leur carte professionnelle et restent immatriculés au registre prévu au a de l'article L. 521-4 du code des ports maritimes.

Ils sont embauchés par un employeur dans le cadre des dispositions de la présente convention collective et peuvent avoir accès dans les mêmes conditions que tout salarié, en fonction de leurs qualités professionnelles, aux emplois disponibles dans l'entreprise.

Dans les ports visés par l'article L. 511-1 du code des ports maritimes, ils seront employés en priorité aux travaux définis à l'article R. 511-2 du code des ports maritimes ainsi qu'à tous autres emplois relevant de leur compétence et de leur qualification.

Ouvriers dockers professionnels intermittents

Les dockers professionnels intermittents sont les ouvriers titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 qui n'ont pas conclu de contrat à durée indéterminée avec un employeur.

Ils sont recrutés en priorité pour les travaux définis à l'article R. 511-2 du code des ports maritimes lorsque les entreprises n'utilisent pas uniquement des dockers professionnels mensualisés.

Ouvriers dockers occasionnels

Les dockers occasionnels constituent une main-d'œuvre d'appoint à laquelle il n'est fait appel qu'en cas d'insuffisance du nombre des dockers professionnels.

Ils n'ont aucune garantie d'activité et ne sont donc pas tenus de se présenter quotidiennement dans les entreprises. Ils ne tirent pas leur revenu annuel principal de ce travail.

Ils bénéficient du régime d'assurance chômage dans les conditions définies à l'annexe IV du règlement général d'assurance chômage (travailleurs intermittents) modifiée et agréée par l'arrêté du 16 octobre 1992.

Lorsqu'un ouvrier docker passe dans une autre catégorie professionnelle, il abandonne les droits et obligations attachés à sa catégorie d'origine. Il bénéficie de plein droit des avantages attachés à la catégorie dont relève sa nouvelle fonction et se trouve soumis aux obligations de cette nouvelle fonction.

Conformément à la loi du 9 juin 1992, les ouvriers dockers titulaires de la carte professionnelle au 1er janvier 1992 la conservent.

2. Personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008

Outre les dispositions de la présente convention collective, ces personnels détachés au sens de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 bénéficient des dispositions dudit accord rendues obligatoires par décret du 28 novembre 2008.

3. Marins

La présente convention collective ne s'applique pas au personnel marin.

Des accords d'entreprise ou d'établissement préciseront les droits et avantages dont ils bénéficient et qui ne sont pas régis par leur statut légal et conventionnel.

4. Fonctionnaires

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux fonctionnaires qui, bénéficiant du statut de la fonction publique, sont détachés au sein des établissements relevant de cette convention, et ce pour la durée de ce détachement, sauf pour les dispositions qui sont incompatibles avec le statut de la fonction publique.

Pour prendre en compte la situation particulière des officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires placés en position de détachement renouvelable sans limitation dans les grands ports maritimes ou ports autonomes, un protocole national est conclu entre l'UPF et les syndicats afin de définir les modalités de cette prise en compte.

Les directeurs des grands ports maritimes ou ports autonomes négocient les accords locaux applicables dans leur port, qui précisent les conditions particulières d'accueil en détachement et de gestion des officiers de port et officiers de port adjoints, qu'il s'agisse des capitaines de premier et deuxième grades ou des lieutenants de port, et que ces fonctionnaires soient titulaires ou stagiaires.

Les directeurs généraux et agents comptables des établissements publics portuaires sont exclus du champ d'application de la présente convention.

5. Salariés assurant la formation au sein des GPM ou de leurs filiales

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux salariés des grands ports maritimes ou de leurs filiales assurant la formation.

6. Salariés affectés à l'activité pêche

La présente convention s'applique aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, à l'exception des articles sur le travail de nuit pour lesquels des accords locaux seront adaptés pour tenir compte des pratiques antérieures.

Une grille de classification spécifique aux salariés des établissements portuaires pour une durée maximale de 4 ans sera élaborée en prenant en compte les spécificités du secteur en référence à l'accord national du 14 mai 1992.

7. Cadres des entreprises ou établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce ou de leurs filiales

Une annexe à la présente convention collective précise les dispositions applicables aux salariés cadres des entreprises ou établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce ou filiales. Elle se substitue aux deux annexes à la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires, dénommées annexes « Cadres S » et « Cadres F ».

ART.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises ou établissements visés au champ d'application défini ci-dessus et appartenant aux catégories ci-après définies :
– ouvriers ;
– ouvriers dockers ;
– employés ;
– techniciens ;
– agents de maîtrise ;
– cadres.

Des dispositions particulières préciseront, en tant que de besoin, les conditions applicables à chacune des catégories visées ci-dessus.

Cas particuliers

1. Ouvriers dockers

Les articles L. 5343-2 et suivants du code des transports, dont la rédaction était initialement issue de la loi du 9 juin 1992, révisés par la loi du 8 décembre 2015, définissent les différentes catégories d'ouvriers dockers comme suit :

Ouvriers dockers professionnels mensualisés

Les ouvriers dockers professionnels mensualisés sont les ouvriers qui, afin d'exercer les travaux de manutention portuaire mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des transports, concluent avec une entreprise ou un groupement d'entreprises un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat de travail est régi par la convention collective nationale applicable aux entreprises de manutention portuaire.

Les entreprises ou groupements d'entreprises mentionnés ci-dessus, recrutent en priorité les ouvriers dockers professionnels mensualisés parmi les ouvriers dockers professionnels intermittents, s'il en reste sur le port, puis parmi les ouvriers dockers occasionnels qui ont régulièrement travaillé sur le port et qui ont effectué au moins 100 vacations au cours des 12 mois précédant leur embauche, puis parmi toutes les autres personnes possédant les aptitudes nécessaires pour le poste à pourvoir.

Les ouvriers dockers mensualisés issus de l'intermittence conservent leur carte professionnelle et restent immatriculés au registre mentionné au 1° de l'article L. 5343-9 du code des transports tant qu'ils demeurent liés par le contrat de travail mentionné au premier alinéa de la définition ci-dessus. Ils conservent également leur carte professionnelle lorsque ce contrat est rompu à l'issue de la période d'essai ou du fait d'un licenciement pour motif économique, si ce licenciement n'est pas suivi d'un reclassement ou s'il est suivi d'un reclassement dans un emploi d'ouvrier docker professionnel.

Ouvriers dockers professionnels intermittents

Les ouvriers dockers professionnels intermittents sont les ouvriers qui étaient titulaires de la carte professionnelle au 1er janvier 1992 et qui n'ont pas conclu de contrat de travail à durée indéterminée avec une entreprise de manutention portuaire ou avec un groupement d'entreprises de même objet.

Ils sont recrutés en priorité pour les travaux de manutention mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des transports, lorsque les entreprises ou groupements d'entreprises n'utilisent pas uniquement des dockers professionnels mensualisés.

Ouvriers dockers occasionnels

Les ouvriers dockers occasionnels sont les ouvriers dockers qui, afin d'exercer les travaux de manutention mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des transports, concluent avec une entreprise ou un groupement d'entreprises un contrat de travail à durée déterminée en application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail et régi par la convention collective nationale unifiée applicable aux entreprises de manutention portuaire.

Les ouvriers dockers occasionnels constituent pour les entreprises ou les groupements d'entreprises mentionnés au premier alinéa de l'article L. 5343-3 du code des transports, une main-d'œuvre d'appoint à laquelle il n'est fait appel qu'en cas d'insuffisance du nombre d'ouvriers dockers professionnels.

Cette main-d'œuvre d'appoint est employée dans le respect de l'article L. 1242-1 du code du travail et du principe de mensualisation posé à l'article L. 5343-3 du code des transports.

Pour les travaux de manutention portuaire auxquels s'applique la priorité d'emploi des ouvriers dockers, les entreprises ou les groupements d'entreprises mentionnés au premier alinéa de l'article L. 5343-3 du code des transports, lorsqu'ils n'emploient pas uniquement des ouvriers dockers professionnels mensualisés, ont recours en priorité aux ouvriers dockers professionnels intermittents, tant qu'il en existe sur le port, puis, à défaut, aux ouvriers dockers occasionnels.

Lorsqu'un ouvrier docker passe dans une autre catégorie professionnelle, il abandonne les droits et obligations attachés à sa catégorie d'origine. Il bénéficie de plein droit des avantages attachés à la catégorie dont relève sa nouvelle fonction et se trouve soumis aux obligations de cette nouvelle fonction.

2. Personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008

Outre les dispositions de la présente convention collective, ces personnels détachés au sens de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 bénéficient des dispositions dudit accord rendues obligatoires par décret du 28 novembre 2008.

3. Marins

La présente convention collective ne s'applique pas au personnel marin.

Les marins des grands ports maritimes et du grand port fluvio-maritime HAROPA relèvent, selon leur catégorie, des dispositions de l'un des deux accords annexés par le présent avenant à la CCNU :
– accord applicable aux marins d'appui et ses annexes, conclu le 19 juin 2025 ;
– accord applicable aux officiers et ses annexes, conclu le 19 juin 2025.

Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent préciser les droits et avantages dont ils bénéficient et qui ne sont pas régis par leur statut légal et conventionnel.

4. Fonctionnaires

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux fonctionnaires qui, bénéficiant du statut de la fonction publique, sont détachés au sein des établissements relevant de cette convention, et ce pour la durée de ce détachement, sauf pour les dispositions qui sont incompatibles avec le statut de la fonction publique.

Pour prendre en compte la situation particulière des officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires placés en position de détachement renouvelable sans limitation dans les grands ports maritimes ou ports autonomes, un protocole national est conclu entre l'UPF et les syndicats afin de définir les modalités de cette prise en compte.

Les directeurs des grands ports maritimes ou ports autonomes négocient les accords locaux applicables dans leur port, qui précisent les conditions particulières d'accueil en détachement et de gestion des officiers de port et officiers de port adjoints, qu'il s'agisse des capitaines de premier et deuxième grades ou des lieutenants de port, et que ces fonctionnaires soient titulaires ou stagiaires.

Les directeurs généraux et agents comptables des établissements publics portuaires sont exclus du champ d'application de la présente convention.

5. Salariés assurant la formation au sein des GPM ou de leurs filiales

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux salariés des grands ports maritimes ou de leurs filiales assurant la formation.

6. Salariés affectés à l'activité pêche

La présente convention s'applique aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, à l'exception des articles sur le travail de nuit pour lesquels des accords locaux seront adaptés pour tenir compte des pratiques antérieures.

Une grille de classification spécifique aux salariés des établissements portuaires pour une durée maximale de 4 ans sera élaborée en prenant en compte les spécificités du secteur en référence à l'accord national du 14 mai 1992.

7. Cadres des entreprises ou établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce ou de leurs filiales

Une annexe à la présente convention collective précise les dispositions applicables aux salariés cadres des entreprises ou établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce ou filiales. Elle se substitue aux deux annexes à la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires, dénommées annexes « Cadres S » et « Cadres F ».

ART.

Pour l'application des avantages résultant de la présente convention, l'ancienneté s'apprécie à compter de la date de formation du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat lorsque et pendant la période où elles donnent lieu à indemnisation par l'employeur.

Lorsque le contrat de travail sera en continuité d'une embauche en CDD, l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'effet de ce CDD.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte professionnelle au 1er janvier 1992, l'ancienneté pour le bénéfice des avantages prévus par la présente convention collective sera calculée à compter de la date de délivrance de la carte professionnelle.

Pour les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008, le calcul de l'ancienneté prend en compte l'ancienneté acquise au sein du GPM, conformément aux dispositions de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

Les modalités spécifiques de prise en compte éventuelle de l'ancienneté sur les points suivants :
– indemnisation de la maladie ;
– salaires ;
– licenciements,
sont examinées dans les articles relatifs à ces thèmes.

ART.

1. Embauchage

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre auprès de Pôle emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct dans le respect des métiers, des qualifications et des emplois.

Les emplois nouvellement créés ou devenus vacants feront l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel compétentes au sein de l'établissement pour favoriser la promotion et la mobilité internes des salariés. Les modalités d'accès à ces emplois tiendront compte notamment des compétences, des qualifications requises et de l'ancienneté.

La politique de l'emploi et les modalités de mise en œuvre des recrutements feront l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la nature, la méthode et le programme des épreuves ou essais auxquels seront soumis les candidats à l'embauche. Ceux-ci peuvent assister aux essais pratiques et sont tenus informés des résultats que les candidats auront obtenus.

1.1. Formalisation du contrat de travail

Tout embauchage sera confirmé par lettre ou par contrat mentionnant :
- le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'entreprise ainsi que son numéro de code NAF et le numéro d'inscription de l'Urssaf ;
- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage ;
- l'emploi, la fonction, le classement (niveau, échelon, coefficient...) ;
- la durée de la période d'essai ;
- le ou les lieux de travail ;
- le montant du salaire mensualisé pour l'horaire hebdomadaire convenu (151,67 heures pour une durée hebdomadaire de 35 heures) ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières ;
- la référence à la présente convention collective ;
- la durée habituelle du travail et, s'il y a lieu, les conditions particulières d'exécution du travail (travail de nuit, dimanche) ;
- l'acceptation et la signature des deux parties.

Un exemplaire de la présente convention collective sera remis à chaque salarié lors de son embauchage, à moins que ce document ne lui ait été précédemment remis par une entreprise de manutention portuaire.

L'embauchage définitif est subordonné au résultat de l'examen médical.

1.2. Période d'essai (cf. loi du 25 juin 2008)

Le présent paragraphe 1.2. ne s'applique pas aux ouvriers dockers intermittents titulaires d'une carte professionnelle G au 1er janvier 1992 lorsqu'ils bénéficieront d'une embauche sous contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée maximale est fixée :
- à 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- à 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- à 4 mois pour les cadres.

A ce titre sont soumis :
- à la période d'essai de 2 mois les salariés classés du niveau A au niveau C des grilles de classification de la présente convention collective ;
- à la période d'essai de 3 mois les salariés classés au niveau D et au niveau AM des grilles de classification de la présente convention collective ;
- à la période d'essai de 4 mois les salariés classés au niveau cadres des grilles de classification de la présente convention collective.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord écrit des parties signé avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra pas dépasser :
- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage viendra en déduction de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Lorsqu'il sera mis fin, du fait de l'employeur, au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai, un délai de prévenance sera respecté vis-à-vis du salarié. Ce délai ne pourra pas être inférieur :
- à 48 heures en deçà de 1 mois de présence (cf. accord interprofessionnel du 11 janvier 2008) ;
- à 2 semaines après 1 mois de présence ;
- à 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il sera mis fin à la période d'essai du fait du salarié, celui-ci devra respecter un délai de prévenance :
- de 24 heures pour une présence inférieure à 8 jours ;
- de 48 heures au-delà.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si la notification de la rupture intervient après le début théorique du délai de prévenance, le contrat de travail prendra fin en tout état de cause au dernier jour de la période d'essai, et le salarié recevra la rémunération correspondant au solde du délai de prévenance.

1.3. Dispositions particulières aux salariés dont le contrat se poursuit dans le cadre d'une convention tripartite au sein d'une entreprise relevant de la même convention collective

Sur demande motivée adressée à son nouvel employeur, et si cette demande recueille l'accord du nouvel employeur et de l'employeur d'origine, le salarié concerné peut, dans les 3 premières années suivant la date d'effet de la convention tripartite, demander sa réintégration au sein de son entreprise ou établissement d'origine, pour difficulté d'adaptation du salarié dans sa nouvelle entreprise ou problème physique ou psychologique.

Un reclassement adapté au sein de l'entreprise ou établissement d'origine devra être proposé au salarié bénéficiant de ce droit de retour, ceux-ci s'engageant à lui assurer les formations nécessaires. Dans ce cas, il ne sera pas appliqué de période d'essai.

ART.

2.1. Maladie. - Accident

a) Garanties concernant les ressources

Disposition annulées et remplacées par l'avenant n°6 du 17 décembre 2015 relatif à la garantie de ressources.

2.2. Maternité. - Congé parental d'éducation

a) Maternité et adoption

Les conditions de travail des salariés sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L. 1225-7 du code du travail :

1° L'affectation temporaire de la salariée en état de grossesse dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige, ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial ;

2° En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail ;

3° L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée ;

4° Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Les entreprises prendront les dispositions qui s'avéreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, lorsque les circonstances l'exigent, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Le cas échéant et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront avancées de 5 minutes sans réduction de salaire.

Tout membre du personnel féminin bénéficie, en cas de grossesse et après le troisième mois, de 1 demi-heure de franchise par jour considérée comme temps de travail pour le calcul des rémunérations et autres avantages. Cette demi-heure est prise au début ou en fin de séance de travail en tenant compte des nécessités du service ou peut éventuellement être regroupée un jour déterminé de la semaine.

Les absences pour maternité sont régies conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants ainsi que L. 1225-29 et suivants du code du travail.

Sous réserve des nécessités du service, et après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, un travail à temps partiel de 1 an qui pourra faire l'objet de renouvellements successifs sera accordé au salarié pour lui permettre d'assurer l'éducation de ses enfants.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié percevra durant son congé de maternité ou d'adoption la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

b) Paternité

Le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples à prendre dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre.

Les absences pour paternité sont régies conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail. Toutefois, la durée du congé de paternité est considérée comme temps de travail effectif pour déterminer la durée du droit à congés.

c) Congé parental d'éducation

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, pourra demander un congé parental durant lequel son contrat de travail sera suspendu.

Le point de départ du congé parental intervient à tout moment durant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au terme d'un délai de 3 ans à partir de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental aura une durée maximale initiale de 1 an. Il pourra être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, le cas échéant, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant confié en vue de son adoption.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A l'issue du congé parental d'éducation, le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé et retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

2.3. Congé sabbatique et congé sans solde

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-91 et suivants du code du travail, tout salarié pouvant justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois consécutifs ou non, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois peut bénéficier d'un congé sabbatique d'une durée comprise entre 6 et 11 mois pour exercer l'activité de son choix, à l'exception d'une activité concurrente.

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat s'il justifie d'une ancienneté minimale de 1 année.

Des dispositions équivalentes s'appliquent dans le cas d'un mandat électif dans une collectivité territoriale ou d'un mandat syndical.

Ces congés suspendent le contrat de travail. A la fin de son congé, le salarié est, sur sa demande, réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

2.4. Service national (pour mémoire)

2.5. Congés payés

Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé en application des articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

Les entreprises ou opérateurs de manutention entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenus d'adhérer à la caisse de congés payés du port, d'y déclarer les personnels dockers et de remplir les obligations résultant de ses statuts et de son règlement intérieur. Elles doivent notamment s'acquitter des cotisations statutaires.

Pour la détermination de la durée du congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours pour les congés payés servis par les caisses de congés payés et du 1er juin au 31 mai pour le régime général.

La période de congés s'étend au minimum du 1er avril au 31 octobre.

L'indemnité versée au salarié mensualisé par la caisse de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence (les primes allouées globalement pour l'année sont exclues de l'assiette de calcul). Cette indemnité ne peut toutefois pas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié mensualisé ait pu bénéficier du congé auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Congés de fractionnement

Afin de faire face à des nécessités d'exploitation, l'employeur pourra être amené à demander aux salariés de fractionner le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Les salariés qui accepteront de prendre leur congé principal en plusieurs fractions, à la demande de l'employeur, bénéficieront, dans l'hypothèse où l'une des fractions est prise après le 31 octobre :
– de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours est égal ou supérieur à 6 ;
– de 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours est égal à 3, à 4 ou à 5.

Les jours de congés excédant la durée de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement. Les congés annuels peuvent être fractionnés à la demande de l'intéressé dans la mesure où l'organisation du service le permet.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

En cas d'étalement des congés à la demande du salarié, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, il sera accordé 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul jour lorsqu'il sera égal à 5, à 4 ou à 3 jours.

Lorsqu'un salarié totalise pendant la période de référence plus de 90 jours d'interruption de travail pour maladies autres que professionnelles, l'intéressé n'a droit qu'à 23 jours de congés augmentés, le cas échéant, en fonction de l'ancienneté selon le barème ci-dessous.

Majorations au titre de l'ancienneté

Dans les établissements où l'activité principale est la manutention portuaire, il est accordé 1 jour supplémentaire à partir de 4 ans d'ancienneté.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche ainsi que leurs filiales relevant de la même convention collective

La durée des congés payés telle que calculée ci-dessus sera majorée de :
– 1 jour supplémentaire après 4 ans d'ancienneté ;

– 2 jours supplémentaires après 8 ans d'ancienneté ;
– 3 jours supplémentaires après 12 ans d'ancienneté ;
– 4 jours supplémentaires après 16 ans d'ancienneté.

2.6. Congés exceptionnels pour événements de famille

Les salariés auront droit, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, aux congés exceptionnels prévus ci-dessous, décomptés en jours ouvrables.

Sans condition d'ancienneté :
– mariage ou pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours, portés à 7 jours lors de la première occurrence ;
– décès d'un conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant : 4 jours ;
– mariage d'un enfant : 2 jours ;
– décès du père ou de la mère : 2 jours, augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures ;
– naissance d'un enfant au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours ;
– décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours, augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures ;
– décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 1 jour ;
– déménagement par nécessité de service : 2 jours.

Ces jours d'absence devront être pris au moment de l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, le salarié ayant un enfant gravement malade dont il assume la charge peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de 6 jours par an sur demande présentée à l'employeur et accompagnée des justifications médicales nécessaires.

ART.

3.1. Licenciement

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

a) Motifs du licenciement

Conformément aux articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail, les motifs invoqués par l'employeur pour prononcer un licenciement après expiration de la période d'essai doivent avoir un caractère réel et sérieux.

Le défaut de caractère réel et sérieux des motifs du licenciement rend celui-ci abusif.

1° Licenciement pour cause personnelle

Les motifs du licenciement pour cause personnelle peuvent être soit disciplinaires, soit non disciplinaires.

Lorsque les motifs du licenciement ont un caractère disciplinaire, y compris en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave, les règles suivantes sont applicables conformément aux articles L. 1331-1 et suivants du code du travail :
– aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ;
– un même fait fautif ne peut être sanctionné deux fois par l'employeur.

2° Licenciement pour motif économique

Selon l'article L. 1233-3 du code du travail, en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, consécutifs notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

3° Licenciement pour inaptitude constatée par la médecine du travail

Dans le cas où un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, les dispositions suivantes seront appliquées successivement après consultation des instances représentatives du personnel :
– les possibilités d'adapter son poste de travail seront recherchées ;
– en l'absence de possibilité d'adaptation du poste de travail, une solution de reclassement au sein de l'entreprise et de ses filiales sera recherchée ;
– si cette recherche se révèle infructueuse, elle sera étendue à l'ensemble des entreprises de la place portuaire relevant de la même convention collective.

Si, dans un délai de 1 mois après que toutes les démarches auront été effectuées à la suite du constat de l'inaptitude, ces démarches se révélaient infructueuses, la procédure de licenciement sera engagée.

b) Procédures de licenciement

L'employeur qui envisage de licencier un salarié après expiration de la période d'essai est tenu de se conformer aux procédures préalables respectivement définies par la loi en fonction de la nature du motif invoqué :
– procédure prévue par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail pour les licenciements non disciplinaires et non économiques ;
– procédure prévue par les articles L. 1331-1 et suivants du code du travail pour les licenciements disciplinaires, y compris la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave ;
– procédure prévue par les articles L. 1233-3 et suivants du code du travail pour les licenciements pour motif économique.

En outre, en cas de licenciement individuel, l'employeur sera tenu de réunir les délégués du personnel pour les informer.

En tout état de cause, l'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

3.2. Préavis

En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée comme suit :
– 1 mois pour les emplois de niveau A, B, C, D et les emplois de niveau maîtrise ;
– 2 mois pour les emplois de niveau cadre.

Lorsque la résiliation est à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois pour le salarié justifiant d'une ancienneté de 6 mois à 2 ans au-delà, le préavis sera de 3 mois (cette disposition ne concerne pas les licenciements pour faute lourde).

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, celui-ci devra au salarié une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité

pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 23 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Pendant la période du préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :
– dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;
– dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures par mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ces recherches le nécessitent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

A défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures pour recherche d'emploi, celles-ci seront prises à raison de 2 heures par jour fixées alternativement par le salarié et par l'employeur.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Les salariés employés à temps partiel, conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail, ont droit aux heures pour recherche d'emploi dans les conditions prévues par le présent article au prorata du temps de travail auquel ils sont tenus en application de leur contrat de travail.

3.3. Indemnité de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :
– jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 0,25 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
– à partir de 10 ans d'ancienneté, 0,35 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois de présence du salarié licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Dans la situation visée au 3° du paragraphe 3.1 ci-dessus (Licenciement pour inaptitude constatée par la médecine du travail) et conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, il est attribué une indemnité égale à l'indemnité de préavis non exécuté augmentée soit d'une indemnité légale de licenciement doublée, soit de l'indemnité conventionnelle si celle-ci est plus favorable.

L'indemnité de licenciement des ouvriers dockers embauchés par CDI, titulaires de la carte professionnelle au 1er janvier 1992 et licenciés sans faute grave de leur part sera calculée sur l'ancienneté acquise depuis la date de leur entrée dans l'entreprise. Cependant, si les intéressés ne conservent pas la carte G, ils recevront une indemnité de licenciement qui ne sera pas inférieure à 1 mois et demi de salaire.

Le docker mensualisé, titulaire de la carte professionnelle au 1er janvier 1992, licencié pour raison économique, qui décide de l'abandon de sa carte professionnelle et ne réintégrerait pas le bureau central de la main-d'œuvre (BCMO), se verra attribuer une indemnité de licenciement sur l'ancienneté calculée depuis la date d'attribution de sa carte professionnelle.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ ou de pêche et dans leurs filiales

Dans un délai de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, un avenant complétera les dispositions de la présente convention pour tenir compte des garanties qui étaient offertes par les annexes « Cadres » de la convention collective verte des personnels des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie maritimes.

3.4. Départ à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié pouvant faire liquider sa retraite ne constitue pas une démission.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu par la présente convention collective, pour l'emploi du salarié. (1)

Le salarié qui partira en retraite, de son initiative, à un âge lui permettant la liquidation de sa pension de retraite, recevra une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à 0,17 mois de salaire par année d'ancienneté.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte professionnelle au 1er janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à compter de la délivrance de la carte professionnelle.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

3.5. Mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié pouvant faire liquider sa retraite au taux plein s'applique dans les conditions fixées par la loi.

3.6. Dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires

Il est institué un dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires qui fait l'objet d'un accord figurant en annexe de la présente convention collective.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10, renvoyant à l'article L. 1234-1 du code du travail. (Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

ART.

Il est institué un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires au titre de l'aménagement de la fin de carrière qui fait l'objet d'un accord spécifique figurant en annexe de la présente convention collective.

ART.

Assistance pénale et civile : généralités

Lorsque la responsabilité pénale et/ou civile d'un salarié se trouve engagée dans l'exercice de ses fonctions et que celle-ci ne résulte pas d'une faute intentionnelle, l'employeur l'assiste dans sa défense.

L'employeur prend alors à sa charge les frais de procédure, les frais de justice ainsi que les frais d'avocat pour sa défense.

L'employeur prend également en charge, dans les cas où la loi l'y autorise, le versement des dommages et intérêts et/ou amendes en cas de condamnation.

Cas particulier

Lorsqu'un agent accepte une délégation de responsabilité pénale, il peut demander à son employeur à bénéficier d'une assurance ouvrant droit à une indemnité couvrant l'absence de rémunération consécutive à une éventuelle incarcération, lorsque celle-ci ne résulte pas d'une faute intentionnelle.

ART.

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le recours à des CDD d'usage constant est toutefois rendu nécessaire dans certaines entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective compte tenu :
– du caractère irrégulier de leur activité lié aux fluctuations du trafic portuaire et des débarquements de produits de la pêche ;
– de la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre d'appoint, au sens des articles L. 511-2 et L. 511-5 du code des ports maritimes, disposant des formations requises, et de la fidéliser.

Sous réserve des alinéas précédents, les signataires de la présente convention collective conviennent que l'activité de manutention portuaire et celle de débarquement des produits de la pêche au sein des ports de pêche, telles que définies à l'article 1er relatif au champ d'application, constituent un secteur d'activité où il est d'usage constant, au sens de l'article L. 1242-7 du code du travail, de recourir au contrat de travail à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de certains emplois.

Les emplois concernés sont ceux correspondant aux ouvriers dockers occasionnels tels que définis au point 2 du champ d'application et au point 1 des bénéficiaires de la présente convention collective.

La notification par l'employeur à Pôle emploi, en application de l'article L. 5312-1 du code du travail, des emplois vacants dans l'entreprise devra faire ressortir ceux de dockers occasionnels.

Dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, le chef d'entreprise devra informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés sous contrat à durée déterminée en faisant ressortir le nombre de dockers occasionnels.

Les dispositions du présent article entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Toutefois, les dispositions relatives aux emplois à caractère occasionnel (art. 6, B) n'entreront en vigueur qu'à la date de parution de son arrêté d'extension.

Dispositions particulières applicables dans les ports comportant des dockers professionnels intermittents

Dans les ports comportant des dockers professionnels intermittents, il ne pourra être procédé à l'embauchage par contrat à durée déterminée de dockers occasionnels pour effectuer les travaux réservés à la main-d'œuvre des dockers telle que définie par le code des ports maritimes qu'à défaut de dockers professionnels intermittents disponibles remplissant les conditions d'aptitude requises correspondant aux postes à pourvoir.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, lorsqu'une entreprise aura embauché un ou plusieurs dockers occasionnels par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure, selon le cas, soit à celle d'une vacation, soit à celle d'un « shift » et que des dockers professionnels intermittents deviendraient, par la suite, disponibles, les postes ainsi occupés par ces dockers occasionnels, et qui correspondraient aux travaux réservés précités, seront libérés pour être confiés aux dockers professionnels intermittents disponibles qui remplissent les conditions d'aptitude requises correspondant à ces postes de travail.

Dans cette perspective, les parties conviennent que le défaut, le jour de l'embauche, de dockers professionnels intermittents disponibles remplissant les conditions d'aptitude requises par les postes à pourvoir constituera, en tant que tel, une des possibilités de recours au contrat à durée déterminée prévues à l'alinéa 2 du paragraphe précédent du présent article pour l'embauchage des dockers occasionnels.

Dans ce cas, si le contrat à durée déterminée du docker occasionnel a été conclu avec un terme précis, la libération de son poste, en vue de le confier à un docker professionnel intermittent devenu disponible, n'affectera pas le terme convenu du contrat conclu pour une durée supérieure soit à celle d'une vacation, soit à celle d'un « shift ». L'intéressé pourra alors faire l'objet, avec son accord et pour la durée restant à courir de son contrat, d'une mutation à un autre poste de l'entreprise. A moins qu'elle n'ait été clairement définie par le contrat initial, cette mutation éventuelle devra faire l'objet d'un avenant audit contrat.

Si le contrat à durée déterminée du docker occasionnel a été conclu sans terme précis, la disponibilité postérieure d'un docker professionnel intermittent, remplissant les conditions physiques et professionnelles requises par le poste, constituera, après expiration de la durée minimale prévue par l'article L. 1242-7 du code du travail, le terme du contrat à durée déterminée.

ART.

Préambule

La convention collective nationale unifiée ports et manutention a vocation à s'appliquer aux salariés relevant de la catégorie cadres. Il est prévu, pour ces derniers, une annexe particulière.

Les parties signataires, soucieuses de tenir compte des responsabilités et sujétions spécifiques à l'encadrement et des dispositions conventionnelles dont ils relevaient auparavant, ont adopté les dispositions suivantes formant annexe à la convention collective.

ART. 1er

La présente annexe, établie en application du dernier alinéa de l'article 2 de la convention collective unifiée ports et manutention, s'applique aux cadres des entreprises, établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce et/ou de pêche ou filiales et se substitue aux deux annexes de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dénommées annexes « Cadres S » et « Cadres F ».

Les cadres auxquels s'applique la présente annexe bénéficient des dispositions de la convention collective proprement dite ainsi que de tous avenants ou accords qui la complètent, dans la mesure où ces dispositions ne sont pas contredites par la présente annexe. Les avenants ultérieurs à la convention donneront lieu, le cas échéant, à des adaptations de cette annexe.

ART. 2

Conformément aux tableaux de classification de la convention collective, la catégorie des cadres est répartie selon quatre échelons, dont les définitions sont détaillées ci-après.

Echelon 1

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la responsabilité technique ou de gestion. Il assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents, et en assure la cohésion.

Cela implique notamment :
– de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
– de faire réaliser les programmes définis ;
– de formuler les instructions d'application ;
– de répartir les programmes, d'en suivre la réalisation, de contrôler les résultats par rapport aux prévisions et de prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
– de donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
– d'apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, de transmettre à l'autorité, de participer à l'application des décisions en découlant ;
– de promouvoir la sécurité à tous les niveaux ;
– de s'assurer de la circulation des informations.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau de connaissances élevé.

A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : adjoint au chef de service, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (juniors).

Echelon 2

D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, accompagnées d'informations particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il définit et coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe.

Ces travaux nécessitent le recueil et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique et administratif ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des cadres d'autres spécialités.

En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :
– faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes ;
– contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur.

A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de service, adjoint au chef de service, chef d'exploitation, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, cadre technique, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (confirmés).

Echelon 3

Dans le cadre de directives générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe.

En plus du contenu des échelons précédents, cela implique notamment de :
– réaliser les arbitrages dans l'intérêt économique et commercial de l'entreprise ;
– participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent ;
– soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité.

Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de direction auquel il rend compte de sa mission.

A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de département ou de service important, adjoint au chef de département.

Echelon 4

Directeurs sectoriels ou assimilés.

ART. 3

3.1. Recrutement

Les emplois qui n'ont pu être pourvus par des agents de l'établissement considéré sont communiqués aux autres établissements gestionnaires de ports, en même temps que sont recherchées des candidatures à l'extérieur.

L'ancienneté acquise dans l'établissement portuaire d'origine entrant dans le champ d'application de la convention collective sera conservée.

3.2. Suppression de poste. – Reclassement

3.2.1. Suppression de poste

En cas de suppression de poste, le titulaire du poste supprimé a priorité pour obtenir son reclassement dans une position équivalente dans l'établissement.

Au cas où cette suppression n'affecte pas la marche générale de l'entreprise et si l'intéressé en fait la demande, l'employeur s'engage à prendre l'avis des représentants du personnel.

3.2.2. Reclassement

En cas de difficulté pour trouver une solution de reclassement interne, cette recherche sera étendue à l'ensemble des établissements portuaires, dans le but de faciliter ce reclassement dans une position équivalente.

L'employeur doit prendre toutes les dispositions utiles pour donner au cadre, reclassé dans un poste existant ou chargé de fonctions nouvelles, la formation nécessaire à l'exercice de son nouvel emploi.

En outre, l'employeur s'engage à ne pas licencier pour insuffisance professionnelle, pendant une période de 18 mois, un cadre reclassé.

Dans le cas de changement d'établissement portuaire ou d'intégration d'une filiale, cette période est étendue à 24 mois et l'employeur renoncera contractuellement à exercer les possibilités de rupture de contrat de travail durant la période d'essai du nouveau contrat de travail.

Avant le terme de la période d'essai prévue pour les cas de reclassement, l'employeur s'engage, s'il constate une difficulté professionnelle, à proposer au salarié concerné un nouveau reclassement correspondant davantage à ses aptitudes.

3.3. Charges et horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec ses aspirations et ses responsabilités familiales et sociales.

Les contraintes plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement peuvent donner lieu à des compensations adaptées, notamment en application d'accords sur la réduction du temps de travail.

Les cadres qui ne relèvent pas du régime de récupération horaire sont soumis à des sujétions particulières en termes d'organisation et de durée du travail. En contrepartie, il leur est octroyé 1 demi-journée ouvrable de congé supplémentaire par mois, soit 6 journées ouvrables par an, sauf dispositions locales plus favorables.

Les situations d'astreinte et/ou de permanence font l'objet d'accords locaux.

3.4. Remplacement temporaire

Les dispositions de l'article 3 de la convention collective unifiée relative au remplacement temporaire sont applicables aux salariés cadres des établissements portuaires.

En outre, pour les salariés cadres des établissements portuaires, le montant de l'indemnité mentionnée au 3e alinéa du paragraphe « Remplacement temporaire », versée pour un remplacement temporaire d'une durée supérieure à 31 jours, ne pourra être inférieur à 200 €. Ce montant sera indexé sur l'évolution du SBMH.

3.5. Evolution de carrière

Un protocole national, établi dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée, définira les modalités spécifiques de gestion du personnel d'encadrement, notamment en matière d'évolution de carrière.

La proportion de cadres qui bénéficient chaque année d'une évolution de carrière est comparable à celle des autres catégories de personnel.

Le rapport sur les promotions internes visé à l'article 3.4 de la convention collective nationale unifiée présente les évolutions des rémunérations de cette catégorie de personnel.

3.6. Licenciement

La convention collective prévoit, en son article 6, point 3.1 b, qu'en cas de licenciement individuel l'employeur sera tenu de réunir les délégués du personnel pour les en informer.

Conformément aux dispositions de l'article R. 1232-1 du code du travail, le salarié pourra se faire assister, pour l'entretien préalable avec l'employeur, par une personne de son choix appartenant au personnel ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, par un conseiller extérieur.

La durée du préavis fixée pour les licenciements au point 3.2 de la convention collective unifiée est portée de 3 mois à 4 mois pour les cadres ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

A l'exclusion du licenciement motivé par une faute lourde, l'employeur alloue au cadre une indemnité non cumulable avec les indemnités légales, calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté totale acquise dans l'établissement et, le cas échéant, dans une filiale de l'établissement :
– de 1 an et jusqu'à 2 ans : 2 mois de rémunération ;
– après 2 ans et jusqu'à 3 ans : 3 mois de rémunération ;
– après 3 ans et jusqu'à 6 ans : 4 mois de rémunération ;
– après 6 ans et jusqu'à 12 ans : 8 mois de rémunération ;
– au-delà de 12 ans : 8 mois de rémunération + 0,3 mois/année supplémentaire, plafonné à 14 mois de rémunération (32 ans d'ancienneté).

ART. 4

L'employeur mène une concertation suivie et au minimum annuelle avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant.

ART. 5

Le personnel d'encadrement bénéficie sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. La possibilité doit lui être offerte périodiquement, ainsi qu'à l'occasion des recrutements et changement de fonction, de participer à des sessions de formation professionnelle. De même, les cadres peuvent assurer des fonctions d'enseignement après avoir obtenu l'accord de leur employeur.

Une politique spécifique de formation est mise en œuvre en faveur des personnels d'encadrement, notamment dans le domaine du management, des relations humaines, de la législation sociale et de la sécurité.

ART. 6

Les représentants des cadres sont associés aux négociations de branche concernant les régimes de retraite et de prévoyance prévus par la convention collective.

Les parties signataires conviennent de maintenir les dispositions de l'accord « GMP » du 7 mars 2007.

En application de cet accord, les établissements relevant de la convention collective unifiée s'engagent à garantir aux cadres en place, nouvellement embauchés ou salariés promus dans cette catégorie, classés au premier échelon, un niveau de rémunération globale leur permettant de cotiser sur la tranche B des rémunérations, au-delà de la GMP, à l'issue d'un délai maximum de 2 ans à compter de leur entrée dans la catégorie.

ART. 7

Conscients que l'évolution de la carrière des cadres dans d'autres établissements portuaires relevant de la présente annexe présente un intérêt certain, tant pour eux-mêmes que pour les établissements, les parties signataires conviennent de retenir le principe du maintien de l'ancienneté acquise par le cadre lors de ces changements. Ce principe sera appliqué lors de l'embauche auprès d'un nouvel employeur relevant de cette convention ainsi que dans le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Cette modalité d'évolution repose sur la volonté réelle du cadre de rejoindre une autre entreprise.

En outre, des dispositifs d'accompagnement seront adoptés localement (formation, participation aux frais de déménagement...).

ART.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail, appréciée dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année.

Hormis les cas où les congés à temps partiel sont de droit, un horaire à temps partiel peut être accordé à un salarié à sa demande, si les nécessités du service le permettent.

Le travail à temps partiel s'effectue obligatoirement sous forme d'heures de travail groupées dont la répartition est fixée par le chef de service compte tenu des desiderata de l'intéressé et des nécessités du service.

Un avenant au contrat de travail doit être établi. Il doit notamment prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir.

I. - Conditions du travail à temps partiel

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont les suivantes :

1° Lorsque la situation de famille ne permet pas d'envisager une solution autre que le travail à temps partiel dans l'un des trois cas ci-après :
a) Pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 12 ans en dehors du cas de congé parental d'éducation ;
b) Pour soigner un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants ;
c) Pour assister le conjoint ou un ascendant du salarié, ou de son conjoint, si son état nécessite, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, la présence d'une tierce personne ;

2° Lorsque l'état de santé de l'intéressé ne lui permet plus d'exercer momentanément ses fonctions à temps plein. Il peut s'agir alors d'un mi-temps thérapeutique ;

3° Pour convenance personnelle dans la mesure où les possibilités du service le permettent et sous réserve que soient satisfaites les demandes relevant des conditions prévues aux 1° et 2° indiqués ci-dessus.

Dans ce cas, le travail à temps partiel correspond à un travail hebdomadaire d'une durée au moins égale à 50 % de la durée requise des salariés exerçant à temps plein.

Quelles que soient les situations au titre desquelles le salarié bénéficie sur sa demande d'un horaire de travail à temps partiel, les autorisations de travail à temps partiel sont données par l'employeur pour une durée fixée à une année renouvelable avec un maximum de 9 ans au cours de la carrière, en dehors du cas de congé parental d'éducation à temps partiel.

S'il s'agit d'un temps partiel pour raison de santé (I, 1° b et c, et 2), l'autorisation peut être donnée pour une durée inférieure à 1 an.

La demande du salarié doit être communiquée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La demande ne peut être refusée que si l'employeur peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'hypothèse visée au 3° (convenance personnelle), la demande du salarié doit être adressée au moins 6 mois avant la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

La demande de renouvellement d'horaires à temps partiel doit être présentée à l'employeur avec un préavis de 2 mois, sauf en cas d'urgence justifiée.

II. - Conséquences du travail à temps partiel

Les conséquences du travail à temps partiel sont les suivantes.

a) Sur la majoration au titre de l'ancienneté

L'ancienneté prise en compte au titre du travail à temps partiel correspond à la totalité de l'ancienneté d'un salarié travaillant à plein temps.

b) Sur les salaires et indemnités

Les conséquences sont différentes selon qu'il s'agit d'un travail à temps partiel prévu dans les conditions précisées au 1° du paragraphe I ci-dessus (situation de famille) ou 2° (état de santé de l'intéressé), ou d'un travail à temps partiel accordé pour convenance personnelle tel que prévu au 3° du paragraphe I.

Travail à temps partiel lorsque la situation de famille ou l'état de santé de l'intéressé ne permet pas d'envisager une autre solution

Les salariés travaillant à temps partiel et se trouvant dans l'un de ces cas reçoivent une rémunération proportionnelle à leur temps de travail. Ce principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, à l'exception du supplément familial, versé en totalité.

Travail à temps partiel pour convenance personnelle

Les agents travaillant à temps partiel pour convenance personnelle reçoivent une rémunération proportionnelle à leur temps de travail.

Ce principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, à l'exception du supplément familial, versé en totalité.

Dans ce cas, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'établissement.

c) Sur les congés payés

L'indemnité de congés payés se calcule comme prévu pour les agents travaillant à temps plein en comparant le 1/10 des salaires perçus pendant la période de référence avec le salaire que l'agent aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de congé, le calcul le plus favorable est retenu.

d) Sur les congés de maternité, de maladie, d'accident du travail, exceptionnels

Pendant la période de travail à temps partiel, si l'agent bénéficie des congés ci-dessus, il perçoit la rémunération prévue à l'alinéa b, sous réserve du respect des dispositions particulières éventuelles de la convention pour ces congés.

e) Sur les compléments aux prestations en espèces de la sécurité sociale

Le calcul est effectué sur le salaire à temps partiel.

f) Eventuellement sur les régimes de prévoyance

Cette question sera traitée à l'annexe « Prévoyance ».

ART.

Blessures ou maladies professionnelles couvertes par la législation sur les accidents du travail

Aux salariés accidentés du travail ou atteints d'une maladie professionnelle ainsi qu'en cas de rechute, l'employeur complète les indemnités légales pendant la période d'incapacité temporaire à concurrence du salaire de base augmenté de la moyenne des 6 derniers mois, du supplément familial de traitement et des heures supplémentaires et autres suppléments et primes à caractère variable imposables.

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise, pendant 12 mois consécutifs, 90 jours de calendrier d'interruption de travail au titre du présent article.

Toutefois, s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie professionnelle entraînant une interruption de plus de 90 jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant la durée de l'interruption du travail.

Maladies ou blessures non couvertes par la législation sur les accidents du travail

En cas de maladie contractée ou de blessures reçues en dehors du service, dûment constatées par un médecin, l'employeur complète les indemnités légales à partir du premier jour contrôlable pendant la période d'incapacité temporaire, à concurrence du salaire de base augmenté du supplément familial de traitement et autres primes à caractère variable imposables.

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise pendant 12 mois consécutifs 90 jours de calendrier d'interruption de travail au titre du présent article.

Toutefois, s'il s'agit d'une maladie ou d'une blessure entraînant une interruption de plus de 90 jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant 120 jours de calendrier et complète les indemnités légales à concurrence de la moitié du salaire de base augmenté du supplément familial de traitement et des autres primes à caractère variable imposables du 121e au 180e jour de calendrier d'interruption du travail.

Le premier délai de 120 jours peut être porté à 3 ans dans le cas des longues maladies prises en compte par le régime général de la sécurité sociale.

Dans ce dernier cas, le financement du complément de rémunération aux indemnités journalières est déterminé par accord national ou, à défaut, local.

Limitation de cumul

Hors le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une interruption de travail de plus de 90 jours, les compléments, visés par les articles ci-dessus, cessent d'être versés dès que l'intéressé totalise pendant 12 mois consécutifs 120 jours d'interruption de travail, provenant tant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles que de maladies ou blessures non couvertes par la législation sur les accidents du travail.

Conditions d'application

Pour bénéficier des dispositions particulières prévues aux articles ci-dessus en cas de maladie, d'accident ou de rechute d'accident de travail, le salarié, quelle que soit sa catégorie, doit, dès que la maladie se déclare ou qu'il a été victime d'accident en dehors du service ou d'une rechute d'accident de travail, prévenir l'employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf cas exceptionnel, à partir de l'interruption du travail, la date de la poste faisant éventuellement foi ; il doit fournir à l'employeur tous renseignements permettant à celui-ci d'exercer son recours contre le tiers auteur.

ART.

(Renvoi au programme de travail)

ART.

Annexe II

Dispositions particulières applicables dans la manutention portuaire

Accord collectif national du 9 juin 1993 relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnelles intermittents (dernière mise à jour du 19 avril 2010)

Préambule

L'intégralité des accords nationaux conclus entre l'UNIM et les organisations syndicales ont fait l'objet d'une dénonciation en date du 18 février 1992.

Les parties soussignées sont convenues de substituer le présent accord national aux accords dénoncés. Le présent accord a été conclu en vue d'éviter les conséquences de l'arrivée à terme des accords dénoncés. Il se substituera dès sa signature aux accords dénoncés. Il est conclu à titre transitoire et sera, sauf modifications intervenues lors des négociations ultérieures, intégré à la convention collective nationale de la manutention portuaire en cours de négociation.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises exerçant leur activité en métropole, quelles qu'en soient la forme et la structure juridiques, relevant par leur activité principale de la manutention portuaire telle que définie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et indépendamment du code APE qui leur est attribué.

Elles s'appliquent à tout établissement distinct où l'activité déployée est une activité de manutention portuaire à titre prépondérant, quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement.

Salariés visés

Les articles du présent accord s'appliquent exclusivement aux ouvriers dockers intermittents titulaires de la carte professionnelle au 1er janvier 1992, à l'exception de celui relatif aux avantages de retraite complémentaire qui s'appliquent également aux ouvriers dockers occasionnels.

L'entrée en vigueur du présent accord national n'a pas pour effet, en elle-même et à elle seule, de remettre en cause les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages plus favorables applicables aux salariés visés et en vigueur dans les entreprises visées.

Cette entrée en vigueur n'a pas non plus pour effet, en elle-même et à elle seule, de remettre en cause les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages en vigueur dans les entreprises visées et dont l'objet est de rendre applicables à d'autres catégories de salariés – notamment aux ouvriers dockers occasionnels – tout ou partie des accords collectifs nationaux applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents.

Il s'ensuit que les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages visés aux deux alinéas précédents continueront de s'appliquer, dans les conditions qu'ils prévoient, aux différentes catégories de salariés qu'ils visent, aussi longtemps qu'ils resteront en vigueur, et, en cas de dénonciation régulière, jusqu'au terme des délais légaux de prévenance, de préavis ou de maintien.

ART. 1er

Pour l'ensemble des dix jours fériés suivants :
– le 1er janvier ;
– le lundi de Pâques ;
– le 8 Mai ;
– l'Ascension ;
– le lundi de Pentecôte ;
– le 14 Juillet ;
– le 15 août ;
– le 1er novembre ;
– le 11 Novembre ;
– le 25 décembre,
il sera versé, pour chaque vacation de travail effectif, aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité compensatrice pour l'ensemble des jours fériés dont le montant est fixé à 3,28 € par vacation de travail effectif, soit par journée de travail 6,56 €.

Cette indemnité sera versée par la caisse de compensation et de congés payés du port ou tout organisme patronal s'y substituant, au terme de chaque trimestre civil. Cette disposition entrera en vigueur le 1er juillet 1993.

Toutefois, le jeudi de l'Ascension et le lundi de Pentecôte de l'année 1993 seront payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 24 juillet 1979.

Cette indemnité variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

Indemnisation du 1er Mai

L'ouvrier docker professionnel intermittent percevra une indemnité égale au salaire de base d'une journée, sous réserve qu'il justifie d'un total de 12 journées de travail effectif ou de 24 vacations de travail effectif réparties sur les mois de mars et avril.

Toutefois, dans les ports où un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnisation plus favorable a été dénoncé, sans qu'un nouvel accord collectif local relatif aux ouvriers dockers intermittents lui ait été substitué, l'indemnisation plus favorable prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, venu à expiration sera maintenu au profit des ouvriers dockers intermittents qui en avaient bénéficié, aussi longtemps qu'un nouvel accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

Cas du jour férié travaillé

L'ouvrier docker professionnel intermittent amené à travailler un jour férié percevra en plus de l'indemnité prévue pour jour férié le salaire d'une journée normale de travail, majoré de 50 %.

Toutefois, dans les ports où un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnisation plus favorable a été dénoncé, sans qu'un nouvel accord collectif local relatif aux ouvriers dockers intermittents lui ait été substitué, l'indemnisation plus favorable prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, venu à expiration sera maintenu au profit des ouvriers dockers intermittents qui en avaient bénéficié, aussi longtemps qu'un nouvel accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

ART. 2

Il sera versé aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité calculée par vacation de travail effectif au titre de la prime de fin d'année fixée à 2,36 € par vacation de travail effectif et dans la limite de 333 vacations sur la période de référence.

La période de référence pour l'ouverture des droits s'étend du 1er novembre au 31 octobre. La première période de référence prendra effet au 1er novembre 1992.

Cette indemnité sera versée en une seule fois après constatation des droits acquis.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

ART. 3

Il sera versé aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité par vacation travaillée au titre de la prime de départ en congés fixée à 1,27 € par vacation de travail effectif et dans la limite de 333 vacations sur la période de référence.

La période de référence pour l'ouverture des droits s'étend du 1er avril au 31 mars. La première période de référence prendra effet au 1er avril 1993. Les droits de prime de départ en congés acquis jusqu'à cette date seront payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 28 avril 1978.

Cette indemnité sera versée en une seule fois après constatation des droits acquis.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

ART. 4

Elle est égale à 106,75 € par année de présence sur le port, selon les critères de présence retenus dans le port considéré.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

ART. 5

Les congés payés des ouvriers dockers professionnels intermittents sont réglés conformément aux articles D. 743-1 à D. 743-8 du code du travail.

Il est précisé en outre pour l'ouvrier docker intermittent :
– que 15 jours de travail ou assimilés sont tenus comme correspondant à 1 mois pour la détermination du droit au congé de ces travailleurs ;
– que dans le décompte du droit au congé, les jours de congés n'entrent en ligne de compte qu'à hauteur de 19 jours pour 30 jours de congés.

En cas d'accident du travail, l'ouverture des droits à congés payés sera calculée au prorata de la moyenne d'emploi au cours des 3 mois précédant l'accident de travail sur le port. Toutefois, en cas de période continue de 1 mois d'arrêt causé par un accident de travail sur le port, le prorata sera porté à un minimum de 15 jours (lettres du ministère du travail des 15 juin 1946 et 31 juillet 1957).

ART. 6

Dans la limite d'une durée maximum de 5 jours par an, des congés spéciaux seront accordés pour des événements familiaux dont la liste et l'importance seront fixées dans chaque port.

ART. 7

Les avantages octroyés aux ouvriers dockers professionnels intermittents et occasionnels en matière de retraite complémentaire seront maintenus sous réserve de modifications qui pourraient être prises par l'ARRCO en application de la nouvelle réglementation.

Il est précisé que le taux de cotisation est de 8 %, soit 4 % au titre du régime obligatoire et 4 % au titre du régime supplémentaire (auxquels s'ajoutent les majorations pour gestion, soit un taux global actuel de 10 %).

La répartition de la cotisation s'effectue à raison de 60 % employeurs et 40 % salariés.

Le montant de la cotisation est forfaitaire par journée ou vacation. La valeur actuelle du forfait est de 13,74 € par jour, répartis à raison de 8,24 € à la charge des employeurs et de 5,50 € à la charge des salariés.

Ce montant varie en fonction de l'indice du taux de salaires horaires publié par l'Insee. Les modifications interviennent lorsque les variations de l'indice dépassent 5 %.

L'augmentation intervient au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'indice considéré.

ART. 8

Un régime de prévoyance, en complément des prestations versées par la sécurité sociale, financé à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié, a été mis en place dans les ports.

Ce régime permet aux dockers intermittents titulaires de la carte professionnelle de bénéficier d'indemnités maladie, invalidité, décès. Ces avantages seront maintenus selon des modalités à définir dans chaque port avec l'institution de prévoyance en charge de ce régime.

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents qui n'entreraient pas dans le champ du régime conventionnel de prévoyance inscrit dans la convention collective nationale unifiée ports et manutention, les montants applicables sont les suivants :
– en cas de maladie, un complément d'indemnité journalière de 9,63 € par jour d'arrêt et pour maladie reconnue par la sécurité sociale à partir du 11e jour de maladie ;
– en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories, maintien du versement de l'indemnité journalière de 9,63 € par jour jusqu'à la mise à la retraite vieillesse au plus tard à 60 ans ;
– versement d'un capital décès de 3 703,55 € aux ayants droit de l'ouvrier docker professionnel intermittent décédé en activité quelle qu'en soit la cause.

Le règlement de ces indemnités sera assuré localement. Leur montant variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

Suspension du contrat de travail
(extrait de la convention collective nationale de la manutention portuaire du 31 décembre 1993)

2.1. Maladie. – Accident

a) Garanties concernant la ressource

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé recevra les pourcentages mentionnés ci-dessous de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne :
– après 1 an d'ancienneté : 30 jours à 90 % ; 30 jours à 66,66 % ;
– après 3 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % ; 40 jours à 66,66 % ;
– après 5 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % ; 50 jours à 66,66 % ;
– après 10 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % ; 60 jours à 66,66 % ;
– après 15 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % ; 70 jours à 66,66 % ;
– après 20 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % ; 80 jours à 66,66 % ;
– après 25 ans d'ancienneté : 90 jours à 90 % ; 90 jours à 66,66 %.

L'indemnisation ne sera servie qu'à compter du sixième jour d'arrêt.

Toutefois, lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, cette indemnisation prendra effet dès le premier jour de l'arrêt de travail. Il en sera de même en cas d'arrêt de travail entraînant une hospitalisation supérieure à 5 jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles ont été définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé, déduction faite du délai de carence.

Si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

L'ancienneté pour le bénéfice des dispositions du présent article s'apprécie à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels mensualisés titulaires de la carte G au 1er janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

b) Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiés ne constituent pas, en elles-mêmes, une cause de rupture du contrat de travail, sous les réserves ci-après.
L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail est réglée conformément aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Dans les autres cas, y compris les accidents de trajet, l'employeur qui se trouverait dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent ne pourra procéder à la rupture de son contrat de travail avant l'expiration d'une période de 6 mois et qu'à la condition que ce remplacement ne puisse être réalisé par un autre moyen que l'embauche ou la mutation interne définitive d'un salarié titulaire d'un contrat de

travail à durée indéterminée, et après respect, s'il y a lieu, de la procédure de licenciement individuel. L'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à dater de la rupture. Il bénéficiera en outre de l'indemnité de licenciement s'il en remplit les conditions.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié, durant un arrêt de travail pour maladie ou accident, pour un motif réel et sérieux, sous réserve, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, des dispositions de l'article L. 122-32-2 du code du travail.

Elles ne font pas non plus obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées pour cause de maladie désorganisent l'activité et nécessitent son remplacement effectif par l'embauche ou la mutation interne définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

ART.

Annexe III

Dispositifs conventionnels de prise en compte de la pénibilité et de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires

ART.

Annexe IV

Programme de travail

1. Garantie de ressource en maladie / AT et régime conventionnel de prévoyance
2. Problématique de la continuité des contrats de travail
3. Régime surcomplémentaire de retraite

ART.

Critères. – Classification

Niveau A		
Exécution de tâches simples, répétitives ou analogues et clairement identifiées. Ensemble d'opérations simples à enchaîner, atteinte d'un résultat immédiatement observable. Exécution par application de modes opératoires simples et fixés à l'avance. Consignes simples et détaillées, le plus souvent oralement, ou par démonstration, précisant les tâches à effectuer et les modes opératoires.		Contrôle direct et immédiat par un agent de qualification supérieure. Peu ou pas d'initiatives dans le choix des moyens, conformité aux consignes reçues et procédures indiquées. Accomplissement des tâches dans le respect des normes de qualité, délai et sécurité. Pas de compétences professionnelles préalables requises. Acquisition rapide après explication, par action au poste de travail.
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
Un seul échelon A cet échelon, le travail consiste à effectuer des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement, qui préparent, accompagnent ou suivent les travaux de manutention et/ou d'exploitation portuaire.	Un seul échelon Le travail consiste à effectuer des tâches simples, le plus souvent répétitives, répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité. Le temps d'adaptation est court et ne nécessite pas de connaissance particulière préalable.	Un seul échelon Le travail consiste en des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement ou à l'aide de matériel de simple utilisation.
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
Ouvrier docker débutant sans expérience et sans qualification	Employé non qualifié (transport de documents, enregistrements simples, photocopie, transcription d'écritures, tri du courrier...)	Laveur
Niveau B		
Résultat à atteindre par un ensemble d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente en application de modes opératoires connus ou indiqués. Exécution d'un ensemble cohérent d'opérations diverses avec combinaison de modes opératoires pour réaliser un travail correspondant à un niveau d'exécution qualifié. Les tâches ou le résultat répondent à des exigences clairement définies de qualité et sécurité. Le travail est effectué soit manuellement, soit à l'aide d'engin de complexité moyenne dans leur utilisation et ne nécessitant pas de diplôme ou attestation spécifique. Les travaux sont exécutés dans le cadre de consignes simples et/ou détaillées, fixant la nature du travail et précisant les modes opératoires.		Le contrôle s'exécute sur accomplissement des tâches et le résultat immédiat, le plus souvent par un agent de qualification de niveau supérieur. L'attention sera portée sur le respect des consignes reçues et l'identification d'anomalies directement observables. Les tâches devront être exécutées en conformité aux règles et procédures indiquées précisément ou applicables en performance (sécurité). (La vérification de conformité et la détection d'anomalie font l'objet d'une information immédiate de la hiérarchie.) La connaissance préalable des produits, procédés et règles de base utilisés est acquise par formation initiale ou expérience pratique.
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
Un seul échelon En plus du contenu du niveau A. A cet échelon, le travail consiste à réaliser toutes opérations courantes manuellement ou avec du matériel simple pour l'exploitation portuaire : embarquement ou débarquement, y compris arrimage/désarrimage de tout type de marchandises, amarrage des navires, gardiennage... Il implique le respect des règles de sécurité et des règles et usages de l'exploitation portuaire dans l'exécution de ces tâches. La connaissance préalable des différents types d'agrès utilisés est nécessaire afin de vérifier et/ou choisir ceux appropriés mis à la disposition. Ces activités sont réalisées à partir de consignes précises le plus souvent orales et peuvent nécessiter la mise en œuvre de matériel léger et d'agrès.	Un seul échelon Le travail consiste à réaliser des opérations administratives simples répétitives ou suivant des consignes précises, faisant appel à une attestation particulières du fait de leur nature ou de leur diversité. La maîtrise des documents utilisés et des matériels mis à disposition ne nécessite pas de connaissances particulières préalables. Toutefois le permis	Un seul échelon Le travail consiste à exécuter des tâches simples, entretien, montage ou démontage simple, faisant appel à un savoir-faire élémentaire et à une connaissance d'un nombre limité d'outils ou matériels et nécessite une attention particulière en raison de leur nature ou de leur variété. La tenue de fiches pourra être requise.

Cet échelon, en fonction du type de cargaison et des opérations confiées à l'entreprise de manutention, inclut toutes opérations de même niveau de difficulté (saisissage/désaisissage...).	de conduire peut être requis (coursier).	
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
Ouvrier docker Lamaneur, haleur Ouvrier de manutention (pêche) Agent de sûreté Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'exploitation de la convention collective verte.	Coursier, employé administratif, standardiste, aide-comptable, secrétaire adjointe...	Réparateur de roue, mise en place et branchement pour recharge de matériel électrique, aide-mécanicien, pompiste, contrôles journaliers des matériels, niveaux pression, état extérieur, aide-magasinier Agent d'entretien : voiries, espaces verts, halle à marée... Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'entretien de la convention collective verte.
Niveau C		
Exécution d'un programme d'actions clairement définies et/ou réalisation d'un objectif précis à court terme en utilisant les moyens adaptés dans le respect et la mise en œuvre des méthodes, procédés et règles de la technique mise en œuvre ou du modèle de référence. L'exécution se fait le plus souvent en utilisant un matériel spécifique nécessitant une connaissance précise de son maniement, que ce soit de l'outillage, un engin de manutention, du matériel informatique ou bureautique ou la maîtrise pratique d'une technique simple. Choix des modes d'exécution et de la succession des opérations. Les instructions sont précises et indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, appuyées le cas échéant de documents techniques d'exécution. Le résultat à atteindre est clairement identifié. Le contrôle se fera sur la cohérence de l'enchaînement des opérations et sur la qualité et le délai du résultat atteint le plus souvent par un agent de niveau de qualification supérieure.		L'attention sera portée sur le respect des instructions et sur la cohérence de l'articulation des actions à mener dans le respect des normes d'usage de la pratique professionnelle, de l'utilisation du matériel confié et de la sécurité. Une surveillance et un autocontrôle attentif accompagnés d'interventions appropriées pour faire face aux imprévus sont requis pour apporter des garanties sur les produits, le matériel et le cas échéant sur l'environnement. Une acquisition préalable du maintien du matériel et/ou des règles et procédures régissant les activités est requise par formation et/ou accompagnement. Ces acquis seront le cas échéant attestés par un certificat d'aptitude professionnelle ou licence de conduite. La maîtrise des savoir-faire nécessite de plus une expérience pratique. La pratique d'une langue étrangère peut être souhaitée à ce niveau.
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
Echelon 1 En plus du contenu du niveau B et en dessous, le travail à cet échelon consiste à conduire des opérations : – de manutention mettant en œuvre des équipements mécaniques simples : engin de moyen tonnage (jusqu'à 8 t), véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement ; – de manœuvre d'ouvrages mobiles simples.	Echelon 1 Le travail consiste en la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles et pour lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques avec possibilité de contrôle immédiat. Les matériels utilisés nécessitent un apprentissage court (traitement de texte, logiciels simples...).	Echelon 1 Le travail consiste à effectuer des opérations manuelles ou à l'aide d'outillage ou machines simples, nécessitant une attention particulière du fait de la nature des opérations ou de la diversité des modes opératoires. Les modes opératoires sont connus et des connaissances professionnelles pratiques sont nécessaires.

A partir des documents remis ou de données informatiques, l'identification, la désignation ou la prise en charge de la marchandise à embarquer ou à débarquer, éventuellement le contrôle et l'enregistrement des mouvements de marchandises, le compte rendu des mouvements effectués et des anomalies éventuelles constatées sont inclus dans cet échelon. La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou de l'équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.		
Echelon 2 En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail consiste : – à conduire des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements mécaniques : engins de gros tonnage (8 à 16 t), grues et portiques de bord, grues de quai, semi-remorques, chouleurs, portiques à céréales... ; – à manœuvrer des ouvrages mobiles. En plus des opérations de l'échelon 1, sont incluses les opérations administratives, en fonction du type d'échanges : vérification de l'existence des pièces administratives prévues, réalisation des opérations documentaires de réception ou de livraison assurant l'interface navire ou l'interface transports terrestres et des contrôles quantitatifs et d'aspect nécessaires au transfert de responsabilité pour les marchandises concernées. Cet échelon peut inclure, dans certains cas et après formation spécifique à la marchandise, des opérations simples de contrôle de qualité.	Echelon 2 Le travail correspond à celui de l'échelon précédent, le choix de l'utilisation des moyens et de l'enchaînement des opérations est plus large avec une obtention de la conformité faisant appel à une plus grande attention et à l'expérience professionnelle. Travail administratif laissant une part d'initiative dans la rédaction, les calculs, suivant des règles habituelles et connues.	Echelon 2 Le travail de même nature qu'à l'échelon 1 est caractérisé par une plus grande variété des techniques mises en œuvre et nécessite des choix de modes opératoires plus complexes ou une attention plus grande du fait soit de la complexité technique, soit de la variété des opérations traitées. Le permis PL peut être requis. La maîtrise des machines et outils utilisés nécessite une expérience professionnelle. Montage et démontage d'un ensemble, réparation mécanique courante, usinage simple...
Echelon 3 A cet échelon, le travail couvre l'ensemble des contenus des échelons 1 et 2. Il englobe indifféremment les opérations de manutention et/ou d'exploitation portuaire avec tout type de matériel et tous actes administratifs ou suivis de marchandise correspondant à ce niveau ou aux niveaux inférieurs.	Echelon 3 Le travail consiste à effectuer des opérations des échelons 1 et 2 dans plusieurs spécialités (secrétariat, rédaction sinistres, écriture comptable ou paie...). Le travail suppose, dans le même emploi, de réaliser des activités diversifiées de l'échelon 2 dans au moins deux domaines (secrétariat paie, comptabilité...). De ce fait ce travail fait appel à une plus grande autonomie.	Echelon 3 Le travail est caractérisé par une complexité technique pouvant nécessiter la référence à une documentation technique. Les opérations à effectuer sont diversifiées et nécessitent la préparation de la succession de modes opératoires et un contrôle du résultat. En plus des connaissances techniques requises, l'expérience sera le plus souvent nécessaire. Un diagnostic simple préalable à l'action peut être requis. Montage et démontage d'un ensemble spécialisé : réparation courante...
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
Echelon 1 Conducteur d'engins jusqu'à 8 t. Pointeur simple. Eclusier pontier (écluse fluviale).	Echelon 1 Employé administratif qualifié.	Echelon 1 Magasinier, ravitailleur VL (camion-citerne ou gaz), mécanicien (petite mécanique).
Echelon 2 Conducteur de véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement, conducteur de grues et portiques de bord, grues de quai, semi-remorques, engins de moins de 16 t... Pointeur-classeur, agréeur, portiques à céréales. Eclusier pontier. Echelon 3 Pointeur, agréeur, conducteur-pointeur,	Echelon 2 Secrétaire, employé qualifié, rédacteur (sinistre, assurance...), pupitreur, employé spécialisé sur techniques usuelles (paie, facturation, comptabilité). Echelon 3 Employé qualifié, secrétaire administrative (pluridisciplinaire)...	Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP1 de la convention collective verte. Echelon 2 Mécanicien, ouvrier fabrication (fraiseur, tourneur, soudeur...) gréeur, ravitailleur (citerne PL), magasinier, ouvrier menuisier. Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP2 de la convention collective verte. Echelon 3 Mécanicien, électricien, ouvrier mécanique générale

Pointeur : livraison /réception. Eclusier pontier.		qualifié. Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP3 de la convention collective verte.
Niveau D		
Réalisation d'un programme défini et/ou exploitation complexe ou étude d'une partie d'un ensemble. Mise en œuvre de méthodes procédés et moyens connus par application d'une technique maîtrisée dans sa pratique. L'exécution directe ou par des emplois de niveaux de qualification inférieurs fera appel à des solutions diversifiées et pouvant nécessiter des adaptations. Est associée à l'élaboration de programme d'activités. Les ajustements et adaptations indispensables du fait des particularités des situations pourront entraîner des modifications des procédés et l'élaboration de modes, règles et normes d'exécution. Dans le cas où il assume la responsabilité du travail effectué par d'autres collaborateurs, formalisation, répartition des activités, organisation du travail et suivi des réalisations. Les instructions sont précises ou générales sur des méthodes connues, elles précisent les actions à mener ou l'objectif à atteindre, le plus souvent accompagnées de documents techniques. Une indication sur les modes opératoires à mettre en œuvre peut être donnée. Les travaux à effectuer sont situés dans un programme d'ensemble. Un contrôle d'ensemble sur le résultat sera le plus souvent réalisé par un agent de niveau de qualification supérieure. Dans certains cas, notamment pour des aspects techniques, le contrôle pourra être différé, laissant une autonomie plus large et exigeant un contrôle rigoureux.		L'application des règles d'une technique où les normes d'utilisation du matériel, le choix de la succession des étapes, l'utilisation des moyens disponibles sont laissés à l'initiative du titulaire, qui pourra être amené à préciser les informations fournies avant de passer à la réalisation La conformité aux règles de la technique ou du matériel mis en œuvre ou le respect des consignes de sécurité sont soumis à l'autocontrôle permanent du titulaire. Il pourra conduire seul les actions ou répartir les tâches à quelques emplois de qualification de niveau A ou B. Il en assure le suivi et le contrôle. Une formation professionnelle préalable est requise (initiale ou par expériences successives) soit pour maîtriser la mise en œuvre d'une technique, soit pour maîtriser la conduite ou l'utilisation du matériel mis à disposition. Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme d'enseignement professionnel ou l'obtention d'une qualification ou certificat pour l'utilisation du matériel. La maîtrise des savoir-faire professionnels nécessitera une longue expérience. La pratique d'une langue étrangère peut être requise à ce niveau.
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
Echelon 1 En plus des contenus des niveaux inférieurs, le travail à cet échelon consiste à exécuter : – des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements ou matériels de grosse capacité (chariot cavalier, gros chouleur, grue de forte puissance, passerelle...) et/ou dans le cadre défini par la hiérarchie, l'exécution et la supervision, le cas échéant, de toutes les opérations administratives de transfert de responsabilité de l'exécution du stockage et déstockage en direct ou en transmettant les consignes nécessaires et en contrôlant les opérations exécutées par d'autres agents sont incluses dans cet échelon ; – des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important. La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.	Echelon 1 Le travail consiste à exécuter un ensemble d'opérations le plus souvent interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives et nécessite notamment de compléter des informations intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point en cours de réalisation.	Echelon 1 Le travail consiste à exécuter des opérations très qualifiées avec mise en œuvre de méthodes connues. Les outillages et techniques spécifiques sont à choisir en fonction du résultat à atteindre. Le travail pourra être effectué avec l'aide de personnel de qualification moindre.
Echelon 2 En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail à cet échelon consistera à exécuter : – des opérations de manutention mettant en œuvre un ou	Echelon 2 Le travail en plus de l'échelon précédent est caractérisé par : – le recours à une technique approfondie et/ou	Echelon 2 Le travail nécessite de conduire des opérations hautement qualifiées après avoir complété les consignes

plusieurs équipements, matériel de levage vertical de grosse capacité et de grande hauteur (passerelle, portique de quai, grue de quai de forte puissance) ; – des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important et une coordination permanente avec des utilisateurs extérieurs du service portuaire.	la prise en charge du suivi de dossier ; – le choix de procédures ou moyens habituellement utilisés par l'entreprise ; – la présentation dans des conditions prédéterminées de résultats ou de solutions étudiées. Des contacts avec des spécialistes extérieurs pourront être requis. Du fait de la diversité des dossiers ou de leur complexité, le travail est caractérisé par la nécessité de tenir compte de contraintes différentes et d'adapter et de transporter les méthodes ou procédures ayant fait l'objet d'applications similaires. La proposition éventuelle de plusieurs solutions avec leurs avantages et inconvénients. Constitution de dossier, études statistiques et établissement de coût.	par un diagnostic préalable. Le choix des actions, de l'outillage, des méthodes sont à déterminer dans chaque cas. Le travail à effectuer nécessite le plus souvent de connaître les disciplines techniques connexes.
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
Echelon 1 Conducteurs de chariots cavaliers, gros chouleur, grue de forte puissance, chef pointeur. Conducteur de passerelle roulière. Eclusier pontier (coordinateur).	Echelon 1 Employé très qualifié, comptable, paie, contrôle du travail d'autres employés, programmeur, analyste, secrétaire de direction.	Echelon 1 Mécaniciens et électriciens très qualifiés (diesel, hydraulique...), ouvrier très qualifié (ajusteur, fraiseur, menuisier...). Exemple. : refaire une pièce mécanique du choix de la matière à la réalisation sans aide extérieure. Electronicien. Dessinateur. Surveillant de travaux.
Echelon 2 Conducteur de portique de quai, de chariots cavaliers, de grue de forte puissance, chef pointeur. Conducteur de passerelle roulière (ouvrage complexe). Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les mécaniciens conducteurs d'engins (MCE) de la convention collective verte.	Echelon 2 Employés principaux...	Echelon 2 Mécaniciens et électriciens hautement qualifiés... Dessinateur-projeteur. Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les ouvriers professionnels hautement qualifiés (OPHQ) de la convention collective verte.
Niveau AM		
Réalisation d'un objectif clairement défini, incluant la définition du programme d'action et nécessitant l'organisation et la mise en œuvre des moyens alloués, avec une grande part d'initiative dans la conduite des opérations pour en déterminer la chronologie, prendre en compte des imprévus ou le traitement des difficultés opérationnelles. Recherche de la bonne utilisation des moyens et/ou du personnel dont on dispose. Organisation, distribution et supervision du travail de quelques emplois à plusieurs dizaines d'emplois des niveaux de qualification inférieurs. Ce type d'emplois peut emmener à suppléer, former ou diriger sur les aspects pratiques, les emplois à qualification technique sous sa responsabilité. Les instructions, le plus souvent à caractère général, porteront sur des méthodes connues et indiquent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Le contrôle se fera le plus souvent sur l'atteinte de l'objectif et l'utilisation des moyens par un agent de qualification supérieure. Dans le respect des règles de la ou des techniques connues et maîtrisées dans leur pratique. Choix des moyens et de la succession des étapes.		Assume l'atteinte de l'objectif ainsi que la qualité de la prestation, des produits et du matériel qui lui sont confiés. Garant de l'application des règles et procédures, notamment de sécurité, quand une responsabilité sur d'autres lui est confiée. Dirige, contrôle et assiste les personnels sous son autorité et apporte son avis sur l'appréciation de leurs résultats. Une formation préalable ou une forte expérience sont requises pour acquérir les connaissances théoriques générales et la maîtrise de mise en œuvre pratique d'une ou plusieurs techniques professionnelles. Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme de l'enseignement ou faire l'objet d'une reconnaissance par l'entreprise. En cas de formation initiale, la maîtrise des savoir-faire peut nécessiter une pratique complémentaire jusqu'à maîtrise de la mise en œuvre pratique et opérationnelle dans la ou les techniques de l'emploi ou pour le ou les matériels concernés par l'emploi.

Décision de l'organisation et de la mise en œuvre des moyens.		La pratique d'une langue étrangère est le plus souvent requise.
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
Echelon 1 A cet échelon, le travail consiste à recueillir et analyser toutes les informations utiles, répartir les moyens humains et matériels mis à disposition pour assumer la responsabilité : – de la conduite des opérations de chargement ou de déchargement et stockage de la marchandise ; – de l'exploitation portuaire. Le titulaire d'un emploi de cet échelon reçoit et fait mettre en œuvre les instructions et anime les hommes de niveaux A à D quelles que soient leurs spécialités, qui travaillent sous son autorité et sa responsabilité. Il impose et veille au respect des règles et consignes de sécurité maritime, d'hygiène et de sécurité du travail, il a la charge d'en promouvoir l'esprit. Responsable du personnel travaillant sous ses instructions, il contribue à l'appréciation et au perfectionnement de ce personnel et relève tout manquement professionnel. Il contrôle le déroulement et le résultat des opérations, pour obtenir les résultats recherchés, il décide des solutions adaptées et les met en œuvre. Il rend compte à la fin de sa période de l'état d'avancement après avoir rempli toutes formalités prévues par les procédures en vigueur. A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise élevé.	Echelon 1 En fonction de la taille de l'entreprise, le travail consistera à prendre en charge l'ensemble des dossiers d'une ou plusieurs disciplines, déterminer les actions à mener et leurs priorités, préparer des conclusions ou propositions, conduire des opérations très qualifiées. Le plus souvent répartir et superviser le travail confié à des employés de qualification moindre. L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.	Echelon 1 Le travail consiste à déterminer après analyse les opérations à conduire, répartir le travail en fonction des spécialités, assister si besoin dans la réalisation et contrôle les résultats. L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau. A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique élevé.
Echelon 2 Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 1, quand l'entreprise le juge nécessaire, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne l'action d'autres agents de maîtrise de son échelon ou de l'échelon 1, dans le cadre d'une opération de manutention et/ou d'exploitation portuaire. Il possède en outre les qualités requises pour contribuer à la formation d'agents de maîtrise de l'échelon 1 débutant. Il est capable d'assurer dans son domaine les relations avec le bord en langue anglaise. A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise très élevé.	Echelon 2 Le travail recouvre les mêmes contenus que dans l'échelon 1, cela dans plusieurs disciplines ou avec un volume important et/ou une grande complexité.	Echelon 2 Le travail consiste à prendre en charge sur le plan technique les travaux à réaliser, à répartir les opérations entre les ouvriers ou les agents de maîtrise d'atelier ou superviser techniquement la réalisation et participer aux opérations délicates. A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique très élevé.
Echelon 3 (établissements portuaires) Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon : – répartit les programmes et les tâches, en suit la réalisation, contrôle les résultats par rapport aux prévisions et prend les dispositions correctrices ; – contrôle la gestion de son unité en comparant les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ; – apprécie les compétences individuelles, participe à l'élaboration des programmes de formation et propose toute mesure en matière de ressources humaines.	Echelon 3 (établissements portuaires) Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne la réalisation de travaux d'ensemble nécessitant la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif. La réalisation de ces travaux est généralement constituée par des études, des recherches documentaires, la gestion d'activités ou de projets pouvant faire appel, à des degrés variables, à l'innovation et à l'autonomie.	Echelon 3 (établissements portuaires) Disposant d'une très bonne formation technique, il coopère à la conception d'ouvrages ou de projets faisant appel à des compétences pluridisciplinaires. Doté d'une véritable autorité personnelle, il peut assurer une responsabilité opérationnelle de haut niveau impliquant des capacités de contacts avec l'extérieur et d'intégration dans l'encadrement de l'établissement.
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
Echelons 1 et 2 (en fonction des missions remplies) Contremaître de manutention. Echelon 1 Contrôleurs de circulation maritime.	Echelon 1 Secrétaire, assistant de direction, responsable contentieux/litiges. Analyste programmeur, responsable de	Echelon 1 Maîtrise d'atelier (chef d'équipe). Technicien en études, travaux, environnement...

Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1er niveau de la convention collective verte.	groupe comptabilité, paie... Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 1er niveau de la convention collective verte.	Contrôleur de travaux électrotechnicien. Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 1er niveau de la convention collective verte.
Echelon 2 Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1er niveau de la convention collective verte.	Echelon 2 Idem échelon 1, responsable réseau micro-informatique... Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 2e niveau de la convention collective verte.	Echelon 2 Chef d'atelier (contremaître) Technicien supérieur en études, travaux, environnement... Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 2e niveau de la convention collective verte.
Echelon 3 (établissements portuaires) Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise classe exceptionnelle de la convention collective verte.	Echelon 3 (établissements portuaires) Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs classe exceptionnelle de la convention collective verte.	Echelon 3 (établissements portuaires) Pour mémoire : cet échelon correspond au technicien classe exceptionnelle de la convention collective verte.

Niveau cadre

Ce niveau regroupe les emplois assumant des responsabilités techniques, administratives, commerciales ou de gestion, avec ou sans encadrement, et exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ces attributions.
Les connaissances requises à ce niveau supposent la détention d'un diplôme d'enseignement supérieur et/ou l'expérience et la pratique.

Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire

Echelon 1

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la responsabilité technique ou de gestion. Il assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.
Cela implique notamment :
– de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
– de faire réaliser les programmes définis ;
– de formuler les instructions d'application ;

– de répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
– de donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
– d'apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, transmettre à l'autorité, participer à l'application des décisions en découlant ;
– de promouvoir la sécurité à tous les niveaux ;
– de s'assurer de la circulation des informations ;
Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau de connaissance élevé.
A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : adjoint au chef de service, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (junior).

Echelon 2

D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, accompagnées d'informations particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il définit et coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe.
Ces travaux nécessitent le recueil et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique et administratif ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des cadres d'autres spécialités.
En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :
– faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes ;
– contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.
Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur.
A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de service, adjoint au chef de service, chef d'exploitation, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, cadre technique, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (confirmé).

Echelon 3

Dans le cadre de directives générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe.
En plus du contenu des échelons précédents, cela implique notamment de :
– réaliser les arbitrages dans l'intérêt économique et commercial de l'entreprise ;
– participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.
Soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité.
Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de direction auquel il rend compte de sa mission.

A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de département ou de service important, adjoint au chef de département.

Echelon 4

Directeur sectoriel ou assimilés.

Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
Illustration		
A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise :		
Echelon 1		
Adjoint au chef de service		
Adjoint au chef d'exploitation		
Ingénieur, cadre technique		
Cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (junior)		
Echelon 2		
Chef de service, adjoint au chef de service Chef d'exploitation, adjoint au chef d'exploitation		
Ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif		
Cadre commercial, cadre juridique (confirmé)		
Echelon 3		
Chef de département ou de service important		
Adjoint au chef de département		
Echelon 4		
Directeur sectoriel ou assimilé		

ART.

Salaires bruts mensuels

Nouvelle grille. – Convention collective nationale unifiée ports et manutention assortie de la suppression de la RMG

Autres salariés

(En euros.)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après d'anc
Non-cadres											
Niveau A	29	1 366	1 395	1 423	1 451	1 480	1 508	1 537	1 565	1 594	1
Niveau B	29	1 366	1 395	1 423	1 451	1 480	1 508	1 537	1 565	1 594	1
Niveau C											
– échelon 1	48	1 392	1 440	1 489	1 538	1 587	1 636	1 685	1 734	1 782	1
– échelon 2	52	1 489	1 541	1 594	1 646	1 698	1 751	1 803	1 855	1 908	1
– échelon 3	56	1 586	1 642	1 698	1 754	1 810	1 865	1 921	1 977	2 033	2
Niveau D											
– échelon 1	59	1 673	1 732	1 790	1 849	1 908	1 967	2 026	2 085	2 144	2
– échelon 2	62	1 770	1 832	1 895	1 957	2 019	2 082	2 144	2 206	2 269	2
Niveau AM											
– échelon 1	70	2 004	2 074	2 145	2 215	2 286	2 357	2 427	2 498	2 568	2
– échelon 2	75	2 133	2 208	2 283	2 359	2 434	2 510	2 585	2 661	2 736	2
Cadres											
– échelon 1	75	2 133	2 208	2 283	2 359	2 434	2 510	2 585	2 661	2 736	2
– échelon 2	83	2 366	2 449	2 533	2 616	2 700	2 783	2 867	2 950	3 034	3
– échelon 3	101	2 853	2 954	3 055	3 155	3 256	3 357	3 457	3 558	3 659	3

Ouvriers de la filière exploitation titulaires d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker (non-cadres)

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)

		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après d'anc
Niveau A											
Niveau B	44	1 417	1 461	1 506	1 550	1 595	1 639	1 684	1 728	1 772	1
Niveau C											
– échelon 1	53	1 473	1 526	1 578	1 631	1 684	1 737	1 789	1 842	1 895	1
– échelon 2	56	1 570	1 626	1 682	1 738	1 794	1 849	1 905	1 961	2 017	2
– échelon 3	59	1 668	1 727	1 785	1 844	1 903	1 962	2 021	2 080	2 139	2
Niveau D											
– échelon 1	59	1 774	1 833	1 892	1 950	2 009	2 067	2 126	2 185	2 243	2
– échelon 2	61	1 872	1 933	1 995	2 057	2 118	2 180	2 242	2 303	2 365	2
Niveau AM											
– échelon 1	67	2 125	2 192	2 258	2 325	2 392	2 458	2 525	2 591	2 658	2
– échelon 2	71	2 254	2 325	2 396	2 430	2 537	2 608	2 679	2 749	2 820	2

ART. Grille de rémunération des salariés des établissements portuaires

(En euros.)

Ancienneté	sans	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans
Niveau A										
Niveau B	1 469	1 516	1 563	1 610	1 656	1 703	1 750	1 797	1 843	1 890
Niveau C										
– échelon 1	1 484	1 539	1 594	1 648	1 703	1 759	1 814	1 869	1 923	1 978
– échelon 2	1 506	1 563	1 621	1 678	1 736	1 792	1 850	1 907	1 965	2 022
– échelon 3	1 543	1 601	1 660	1 717	1 775	1 834	1 892	1 957	2 027	2 091
Niveau D										
– échelon 1	1 579	1 643	1 707	1 771	1 835	1 899	1 963	2 027	2 091	2 155
– échelon 2	1 617	1 681	1 746	1 811	1 876	1 940	2 005	2 070	2 134	2 198
Niveau AM										
– échelon 1	1 690	1 781	1 872	1 963	2 053	2 163	2 257	2 358	2 417	2 507
– échelon 2	1 985	2 097	2 210	2 321	2 434	2 546	2 658	2 770	2 883	2 994
– échelon 3	2 030	2 161	2 293	2 424	2 556	2 687	2 819	2 950	3 082	3 212
Cadres										
– échelon 1	2 538	2 763	2 988	3 215	3 440	3 665	3 892	4 117	4 342	4 568
– échelon 2	2 960	3 190	3 421	3 651	3 881	4 113	4 343	4 574	4 804	5 034
– échelon 3	3 297	3 550	3 804	4 059	4 313	4 566	4 820	5 075	5 329	5 583
– échelon 4	4 568									

ART. Grille applicable aux métiers des ports de pêche en année 1, décote de 3 % en année 2 décote de 2 % en année 3 ; décote de 1 % en année 4

(En euros.)

Ancienneté	sans	3 ans	6 ans 96 %	9 ans 96 %	12 ans 96 %	15 ans 96 %	18 ans 96 %	21 ans 96 %	24 ans 96 %	27 ans 96 %
Niveau A										
Niveau B	1 469	1 485	1 501	1 545	1 590	1 635	1 680	1 725	1 770	1 814
Niveau C										
– échelon 1	1 484	1 507	1 530	1 582	1 635	1 689	1 741	1 794	1 846	1 899
– échelon 2	1 506	1 531	1 556	1 611	1 666	1 721	1 776	1 831	1 886	1 941
– échelon 3	1 543	1 568	1 593	1 649	1 704	1 761	1 816	1 879	1 946	2 007
Niveau D										
– échelon 1	1 579	1 609	1 639	1 700	1 762	1 823	1 884	1 946	2 007	2 069
– échelon 2	1 617	1 647	1 676	1 738	1 801	1 862	1 924	1 987	2 048	2 111
Niveau AM										
– échelon 1	1 690	1 743	1 797	1 884	1 971	2 076	2 167	2 264	2 320	2 407
– échelon 2	1 985	2 053	2 121	2 228	2 337	2 444	2 552	2 659	2 767	2 874
– échelon 3	2 030	2 115	2 201	2 327	2 454	2 579	2 706	2 832	2 958	3 084
Cadres										
– échelon 1	2 538	2 703	2 869	3 086	3 302	3 519	3 736	3 952	4 168	4 385
– échelon 2	2 960	3 122	3 284	3 505	3 726	3 948	4 169	4 391	4 612	4 833
– échelon 3	3 297	3 474	3 652	3 897	4 140	4 384	4 627	4 872	5 116	5 359
– échelon 4	4 568									

ART.

1. Travail effectif

La durée hebdomadaire légale du travail dans les entreprises visées par le champ d'application de la présente convention collective est fixée à 35 heures.

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif, c'est-à-dire du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps non travaillés, tels que les temps de pause (sauf si les opérations ne sont pas interrompues alors que le salarié est en pause), même s'ils sont rémunérés, ne sont pas pris en compte pour déterminer cette durée.

Toutefois, en cas d'arrêts techniques, si l'employeur décide le maintien des salariés à la disposition de l'entreprise, les temps de présence non travaillés seront rémunérés et considérés comme temps de travail effectif. Si l'employeur est dans la nécessité de décider du non-maintien des intéressés à la disposition de l'entreprise, les temps de présence initialement prévus et non travaillés seront rémunérés mais ne seront pas considérés comme du temps de travail effectif.

2. Durées maximales

La durée du travail au cours d'une même semaine ne peut dépasser 48 heures, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, conformément aux dispositions des articles L. 3121-35 et R. 3121-20 et suivants du code du travail. La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

En application de l'article L. 3121-34 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif d'un salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions prévues aux articles D. 3121-15 à D. 3121-18 du code du travail.

La durée du travail effectif journalier peut être prolongée, de façon permanente ou temporaire, dans les conditions visées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 (travaux de préparation et travaux urgents).

3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Elles donnent lieu aux majorations de salaire dans les conditions prévues par la législation en vigueur ou les accords locaux plus favorables.

La réalisation des heures supplémentaires ne peut conduire les salariés à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions légales en vigueur.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures par semaine donnent lieu à un repos compensateur de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 160 heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos (art. L. 3121-11 du code du travail) : le repos est fixé à 100 % de chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel ou réglementaire.

Les ouvriers dockers occasionnels bénéficieront des majorations définies ci-dessus lorsque la durée hebdomadaire du travail qu'ils auront accomplie au sein d'une ou de plusieurs entreprises dépassera la durée légale du temps de travail. Ils bénéficieront des repos compensateurs pour heures supplémentaires lorsqu'ils auront dépassé au sein de la même entreprise les horaires et contingents tels que définis ci-dessus.

4. Fixation de l'horaire

L'horaire peut être collectif ou individuel.

4.1. Horaire collectif

Lorsque l'horaire est collectif, tous les salariés d'un même groupe commencent le travail à la même heure et le terminent à la même heure fixée par l'employeur.

L'employeur fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, pour l'entreprise, pour l'établissement ou pour un groupe donné de salariés. Le principe de l'horaire collectif n'a pas pour effet d'imposer un horaire de travail identique à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet horaire peut être modifié dans les conditions fixées par le code du travail.

4.2. Horaire individuel

En raison des nécessités liées à l'organisation du travail dans l'entreprise, des heures d'arrivée et de départ différentes peuvent être fixées pour certaines catégories de salariés pour lesquels cette pratique est usuelle.

4.3. Contrôle des horaires

Il sera tenu, conformément à l'article D. 3171-8 du code du travail, un décompte journalier et une récapitulation hebdomadaire.

5. Travail le dimanche

Les travaux liés à l'exploitation portuaire font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical.

Les heures effectuées le dimanche donnent lieu aux majorations prévues à l'article 5, paragraphe 4.3, de la présente convention collective.

6. Travail de nuit *(1)*

6.1. Définition du travailleur de nuit

En raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et la nécessité d'assurer la continuité du service, le recours au travail de nuit est nécessaire.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

L'horaire habituel se définit comme l'horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre.

Est également considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au cours d'un mois et conformément aux instructions de son employeur, au moins 26 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

6.2. Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

Le salarié qualifié de travailleur de nuit au sens du paragraphe 6.1 bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale à 3 % du temps de travail accompli au cours de la période nocturne de 21 heures à 6 heures.

Le seuil de déclenchement de ce repos compensateur s'apprécie au mois pour l'application de la définition conventionnelle décrite au paragraphe 6.1, alinéa 3, dès lors que le salarié a accompli au moins 26 heures de travail effectif de nuit.

Dans les entreprises ou places portuaires dans lesquelles il existe un accord d'annualisation ou de modulation du temps de travail, ce seuil de déclenchement du repos compensateur s'appréciera selon la même période que celle servant au décompte du temps de travail.

Lorsque le droit au repos compensateur, acquis par le salarié qualifié de travailleur de nuit, se traduira par des reliquats d'heures ou de minutes au-delà ou en deçà du nombre de jours attribuables, ces reliquats pourront être reportés sur la période de référence suivante.

Les conditions et modalités de prise de ce repos compensateur sont définies par accord d'entreprise ou de place portuaire, ou, en l'absence de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

6.3. Contreparties salariales au travail de nuit

Les heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 35 %, sauf dispositions plus favorables prévues par les accords d'entreprise ou de place portuaire.

La majoration de 35 % ne s'applique pas sur les heures effectuées entre 21 heures et 22 heures.

Cette majoration s'ajoutera aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Toute fraction d'heure comprise entre 22 heures et 6 heures est arrondie à l'heure supérieure.

6.4. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire

La durée maximale quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, pour assurer la continuité du service ou de l'exploitation ainsi que la sécurité des biens et des personnes, il pourra être dérogé, conformément aux dispositions des articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail effectif des travailleurs de nuit :
– soit dans les conditions fixées à l'article R. 3122-12 du code du travail ;
– soit dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 ;
– soit par accord d'entreprise ou de place portuaire.

7. Repos compensateur de remplacement

Les entreprises auront la possibilité de négocier avec les organisations syndicales, ou, à défaut, après consultation des instances représentatives du personnel, le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur équivalent dans les conditions fixées par l'article L. 3121-24.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-25.

Seul un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir que le repos sera donné à l'initiative de l'employeur, lors des baisses d'activité et/ou autrement que par journée entière.

8. Repos quotidien et hebdomadaire

La période minimale de repos quotidien, qui s'étend de la fin du travail effectif d'une période au début du travail effectif de la période suivante, est de 11 heures consécutives.

Néanmoins, en raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et de la nécessité d'assurer la continuité du service, le repos quotidien sera réduit à 9 heures consécutives pour les salariés exerçant des activité de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution de prestations

de transport, conformément aux dispositions des articles D. 3131-1 et D. 3131-3 du code du travail. Cependant, le travail devra être organisé de manière que le recours à cette faculté ne soit pas systématique.

Le repos hebdomadaire comprend une période minimale de repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures de repos journalier, soit normalement 35 heures et au minimum 33 heures consécutives après application de la dérogation visée ci-dessus.

La fixation du repos hebdomadaire des salariés affectés à un service continu est faite sur l'ensemble de l'année.

Dans le cas où il sera dérogé à la durée légale du repos quotidien, les compensations prévues à l'article D. 3131-6 du code du travail seront appliquées.

9. Journée de solidarité

9.1. Incidence sur la durée annuelle de travail

La durée annuelle du travail est majorée :
– de 7 heures pour les salariés à temps plein dont le temps de travail est décompté en heures ;
– de 1 jour pour les salariés dont le temps de travail est apprécié selon un forfait en jours sur l'année.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du travail de la journée de solidarité de 7 heures est réduite en proportion de leur horaire contractuel.

Les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité dans la limite de 7 heures ne sont pas prises en compte pour la détermination du nombre d'heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées la journée de solidarité sont sans incidence sur le volume d'heures complémentaires.

9.2. Fixation de la journée de solidarité

La journée de solidarité, retenue par accord d'entreprise ou de place portuaire, peut être obtenue :
– soit par la suppression d'un jour de réduction de temps de travail (RTT) ;
– soit par la suppression d'un jour précédemment non travaillé, compte tenu des dispositions conventionnelles ou de l'organisation du temps de travail ;
– soit par fractionnement en heures ;
– soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi ;
– soit par des dispositions mêlant ces quatre possibilités appliquées à des services ou à des unités de travail distinctes.

La journée de solidarité ne peut être effectuée ni un dimanche ni un jour férié.

Le lundi de Pentecôte reste un jour férié.

Dans les entreprises ou les places portuaires n'ayant pas conclu de convention ou d'accord collectif, la journée de solidarité est fixée selon l'une des formules prévues par le présent paragraphe, après information/consultation des institutions représentatives du personnel compétentes.

9.3. Incidence sur la rémunération des salariés

Le travail accompli durant la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures pour les salariés à temps plein, ne donne pas lieu au versement d'une indemnité complémentaire.

9.4. Cas de salariés non mensualisés

La journée de solidarité est fixée au niveau de la place portuaire pour les ouvriers dockers professionnels intermittents.

La journée de solidarité est fixée au niveau de l'entreprise ou de la place portuaire pour les ouvriers dockers occasionnels embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage constant.

La journée de solidarité peut être obtenue :
– soit par la suppression d'un jour habituellement non travaillé ;
– soit par le fractionnement en heures ;
– soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi.

La durée du travail de la journée de solidarité de 7 heures est réduite en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à 1 607 heures.

10. Travail à temps partiel (personnels des établissements portuaires)

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, les modalités d'exécution du travail à temps partiel sont définies par une annexe spécifique à la présente convention.

(1) Par application de l'article 2, point 6, de la présente convention collective, les dispositions relatives au travail de nuit ne sont pas applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, dès lors qu'ils emploient des dockers professionnels et sont organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention.

ART.

La classification est valable pour toutes les catégories de personnel. Elle ne comporte qu'une échelle hiérarchique, même si le personnel reste différencié selon trois filières :
- exploitation portuaire ;
- administration ;
- technique et maintenance portuaire.

La classification des emplois comporte des niveaux et, pour certains, à l'intérieur de ceux-ci, des échelons.

Chaque fonction doit être classée d'abord à un niveau puis à un échelon.

Le classement de chaque salarié s'effectue exclusivement en fonction des activités réelles exercées dans l'entreprise de façon habituelle par l'intéressé. Une fonction est considérée comme étant tenue de façon habituelle au sens de la présente convention collective, pour l'attribution au salarié de son classement, dès lors que l'intéressé occupe cette fonction à plus de 50 % de son temps sur une période de 3 mois consécutifs, le troisième trimestre civil étant neutralisé.

Les employeurs s'efforceront de rechercher la meilleure adéquation possible entre les qualifications requises par les postes à pourvoir et celles possédées par les candidats à ces emplois.

Les qualifications requises peuvent résulter soit d'un diplôme, soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), soit d'une expérience professionnelle équivalente.

D'une manière générale, le classement du salarié résulte directement des fonctions et responsabilités effectivement tenues et de leur évolution tout au long de son parcours professionnel.

ART.

Sans pouvoir dépasser ni le niveau immédiatement supérieur ni le niveau immédiatement inférieur, la polyvalence est possible sous réserve que les salariés effectuant ces travaux soient titulaires des attestations, CQP et permis nécessaires ou d'un diplôme dans le respect des métiers, conformément au décret n° 2008-1240 du 28 novembre 2008.

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales, cette polyvalence s'exerce dans le respect des usages et accords locaux en vigueur.

Toutefois, pour les travaux de manutention tels que définis par les textes en vigueur, elle ne sera possible que dans la mesure où sera assuré le plein emploi des ouvriers dockers professionnels mensualisés et intermittents disposant des aptitudes, attestations, permis et CQP requis par les emplois à pourvoir. En outre, dans les périodes de faible activité, les entreprises pourront affecter, avec leur accord, les ouvriers dockers mensualisés à des emplois autres que les emplois de manutention tels que définis par les textes en vigueur.

Une fois par trimestre, l'utilisation de la polyvalence sera mise à l'ordre du jour de la réunion des délégués du personnel.

ART.

Le remplacement temporaire revêt un caractère exceptionnel et de courte durée.

Lorsqu'un salarié de la filière exploitation portuaire sera amené à assurer temporairement des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau inférieur à celui résultant de son contrat de travail, il conservera sa rémunération. Dans le cas d'affectation temporaire à un emploi relevant d'un niveau supérieur, il recevra une compensation salariale correspondant à la différence entre la rémunération minimale fixée par la présente convention collective pour l'emploi résultant de son contrat de travail et celle correspondant à l'emploi auquel il est affecté, dès lors que la durée de cette affectation temporaire dépassera 1 demi-journée.

Par ailleurs, quelle que soit la filière, sauf le cas du remplacement d'un salarié en position de congés payés, lorsqu'un salarié est amené à assurer à titre de remplacement temporaire une fonction relevant d'un niveau ou échelon supérieur, il perçoit une indemnité calculée à compter du premier jour de remplacement, à condition que sa durée effective soit supérieure à 31 jours consécutifs. Le montant de cette indemnité est égal à la différence entre le salaire de base minimum hiérarchique applicable à cette nouvelle fonction et le salaire de base minimum hiérarchique du salarié.

Dès que le remplacement est terminé, l'indemnité est supprimée.

Si un poste est déclaré vacant, il est normalement pourvu au remplacement de son titulaire, sauf si ce poste venait à être supprimé.

ART.

Un rapport sur les promotions internes sera présenté chaque année aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, qui pourront ainsi débattre de la politique de déroulement des carrières et des critères d'évolution professionnelle, et en assurer le suivi, en s'appuyant, le cas échéant, sur une commission compétente.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

Une enveloppe fixant le montant alloué à la promotion interne est négociée annuellement dans chaque établissement dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

ART.

Les signataires de la présente convention collective estiment que les connaissances requises pour la tenue des fonctions relevant de la présente convention collective sont les suivantes :

Classification	Niveau de formation Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967)
Niveau A	Niveau VI (fin de scolarité obligatoire)
Niveau B	Niveau V (exemples : CAP, BEP...)
Niveau C	Niveau V Niveau IV (exemples : BP, baccalauréat)
Niveau D	Niveau IV Niveau III (exemples : DEUG, BTS, DUT)
Niveau AM	Niveau III
Niveau cadre	Niveaux II et I (exemples : maîtrise, licence, écoles d'ingénieurs et/ou de gestion)

Toutefois, la possession d'un diplôme ne peut en aucune façon conférer à elle seule à son titulaire un quelconque droit à l'attribution d'un des niveaux de classement prévus par la présente classification, seule la fonction tenue déterminant le classement du salarié.

Tableaux : se reporter au tableau de critères de classification.

ART.

Cet article a été remplacé par l'avenant n° 14 du 9 mars 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (BOCC 2021-52)

ART.

1. Composition de la CPPNI

La CPPNI de la branche « Ports et manutention » est composée de dix représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation au niveau de la branche, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales représentatives, répartis à parité entre les deux domaines d'activité, Ports et manutention.

En tout état de cause, chaque organisation représentative au niveau de la branche dispose d'au moins un siège au sein de cette instance.

Chaque organisation représentative membre de la CPPNI pourra se faire représenter librement au sein de cette instance, dans la limite du nombre de sièges dont elle dispose.

2. Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :

a) Négociations de branche

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle, prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ce rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail conclus par les entreprises relevant de la CCNU.

La CPPNI est réunie au moins trois fois par an dans le cadre des négociations prévues au chapitre 1er du titre IV du livre II du code du travail.

La CPPNI peut être réunie en commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail et de l'article 5 de l'accord de branche du 14 mai 2014, ou en commission paritaire.

b) Interprétation

1) Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche Ports et manutention.

Elle se substitue à la commission de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la CCNU Ports et Manutention.

Toutes les réclamations collectives concernant l'application ou l'interprétation de la CCNU Ports et manutention, de ses avenants et annexes, qui n'auront pu être réglées au niveau des entreprises, sont soumises par la partie la plus diligente à la CPPNI, en vue d'y apporter une solution.

La CPPNI se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 30 jours francs à partir de la date de la saisine. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord unanime intervient entre les membres de la CPPNI, un procès-verbal est dressé sur le champ.

Il est signé des membres présents de la commission, puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Il vaut avenant interprétatif à la convention collective.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent en conséquence aux entreprises relevant de la CCNU.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé.

Il est signé des membres présents de la commission puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

2. La CPPNI peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

c) Autres missions d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. (1)

Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de compte épargne-temps.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

3. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est alternativement assuré par l'UNIM, située 76, avenue Marceau, 75008 Paris, et par l'UPF, située 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Les accords collectifs d'entreprise visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail seront transmis à la CPPNI aux adresses postales susmentionnées, et à l'adresse numérique suivante : cppni.ports.manutention@gmail.com.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 octobre 2019 - art. 1)

ART.

Les parties signataires,

Considérant le code du travail ;

Considérant le livre V du code des ports maritimes, issu de la loi du 6 septembre 1947, et les modifications qui lui ont été apportées par la loi du 9 juin 1992 et les textes pris pour son application ;

Considérant que la manutention portuaire est partout dans le monde une activité spécifique soumise aux contraintes de l'économie moderne, qui a fait l'objet de plusieurs conventions internationales de l'OIT, notamment la convention 137, telle qu'elle a été mise en œuvre par la législation française ;

Considérant le code des ports maritimes, la loi du 29 juin 1965 modifiée par la loi du 4 juillet 2008 et les textes pris pour son application ;

Considérant l'accord-cadre du 30 octobre 2008 issu de la loi du 4 juillet 2008 ;

Considérant la convention collective des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche et la convention collective de la manutention portuaire ;

Considérant le rôle primordial que jouent les établissements portuaires, quelle que soit leur structure et qu'ils aient le statut d'autorité portuaire ou qu'ils soient titulaires d'une concession portuaire, et les entreprises de manutention dans la fourniture de l'offre de service portuaire,

affirment que la négociation d'une convention collective nationale commune à la manutention portuaire et aux établissements gestionnaires de ports doit être le moyen de donner des garanties sociales à l'ensemble des personnels assurant le fonctionnement des ports, notamment l'administration, l'exploitation, la manutention et la maintenance des outillages de quai, et d'harmoniser leurs conditions d'emploi et de rémunération.

La présente convention collective, en application de l'article 14 de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire, est issue de la révision de la convention collective nationale de la manutention portuaire étendue et de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes, dite « convention verte », non étendue.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que ce travail s'est effectué dans un souci constant de rapprochement des textes conventionnels existants, sans pour autant créer de préjudice aux salariés issus des deux branches d'origine. Au-delà des efforts déjà entrepris, elles maintiennent leur objectif commun de convergence des dispositions conventionnelles dans un délai raisonnable.

Cette convention doit tendre à assurer la stabilité de l'emploi de l'ensemble des catégories professionnelles et le progrès social. La présente convention a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. Il ne pourra y être dérogé par des accords de rang inférieur, sauf si ceux-ci présentent un caractère plus favorable. (1)

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui modifient la hiérarchie des normes et privilégient le niveau de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps travail.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

ART.

Les parties signataires,

Considérant le code du travail ;

Considérant le chapitre III (manutention portuaire) du titre IV du livre III de la cinquième partie du code des transports, issu de la loi du 6 septembre 1947 et les modifications qui lui ont été apportées par la loi du 9 juin 1992, les textes pris pour son application et en dernier lieu la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 ;
Considérant que la manutention portuaire est partout dans le monde une activité spécifique soumise aux contraintes de l'économie moderne, qui a fait l'objet de plusieurs conventions internationales de l'OIT, notamment la convention 137, telle qu'elle a été mise en œuvre par la législation française ;

Considérant le livre III (ports maritimes) de la cinquième partie du code des transports, la loi du 29 juin 1965 modifiée par la loi du 4 juillet 2008 et les textes pris pour son application et en dernier lieu la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 ;

Considérant l'accord-cadre du 30 octobre 2008 issu de la loi du 4 juillet 2008 ;

Considérant la convention collective des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche et la convention collective de la manutention portuaire ;

Considérant le rôle primordial que jouent les établissements portuaires, quelle que soit leur structure et qu'ils aient le statut d'autorité portuaire ou qu'ils soient titulaires d'une concession portuaire, et les entreprises de manutention dans la fourniture de l'offre de service portuaire,

affirment que la négociation d'une convention collective nationale commune à la manutention portuaire et aux établissements gestionnaires de ports doit être le moyen de donner des garanties sociales à l'ensemble des personnels assurant le fonctionnement des ports, notamment l'administration, l'exploitation, la manutention et la maintenance des outillages de quai, et d'harmoniser leurs conditions d'emploi et de rémunération.

La présente convention collective, en application de l'article 14 de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire, est issue de la révision de la convention collective nationale de la manutention portuaire étendue et de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes, dite « convention verte », non étendue.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que ce travail s'est effectué dans un souci constant de rapprochement des textes conventionnels existants, sans pour autant créer de préjudice aux salariés issus des deux branches d'origine. Au-delà des efforts déjà entrepris, elles maintiennent leur objectif commun de convergence des dispositions conventionnelles dans un délai raisonnable.

Cette convention doit tendre à assurer la stabilité de l'emploi de l'ensemble des catégories professionnelles et le progrès social. La présente convention a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. Il ne pourra y être dérogé par des accords de rang inférieur, sauf si ceux-ci présentent un caractère plus favorable. (1)

Les parties signataires conviennent et soulignent que les dispositions de la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 tendant à consolider et clarifier l'organisation de la manutention dans les ports maritimes, ainsi que le décret pris pour son application et qui définit un périmètre minimum de priorité d'emploi, n'ont ni pour effet, ni pour objet, de remettre en cause à eux seuls, les situations et périmètres d'emploi des dockers tels qu'ils existaient sur les places portuaires à l'ouverture des travaux qui ont permis d'aboutir à ces nouvelles dispositions.

À cet effet, il est rappelé que les travaux de la commission “ Bonny ” ont débuté le 25 février 2014.

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui modifient la hiérarchie des normes et privilégient le niveau de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps travail.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

ART.

1. Composition de la CPPNI

La CPPNI de la branche « Ports et manutention » est composée de dix représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation au niveau de la branche, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales représentatives, répartis à parité entre les deux domaines d'activité, Ports et manutention.

En tout état de cause, chaque organisation représentative au niveau de la branche dispose d'au moins un siège au sein de cette instance.

Chaque organisation représentative membre de la CPPNI pourra se faire représenter librement au sein de cette instance, dans la limite du nombre de sièges dont elle dispose.

2. Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :

a) Négociations de branche

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle, prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ce rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail conclus par les entreprises relevant de la CCNU.

La CPPNI est réunie au moins trois fois par an dans le cadre des négociations prévues au chapitre 1er du titre IV du livre II du code du travail.

La CPPNI peut être réunie en commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail et de l'article 5 de l'accord de branche du 14 mai 2014, ou en commission paritaire.

b) Interprétation

1) Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche Ports et manutention.

Elle se substitue à la commission de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la CCNU Ports et Manutention.

Toutes les réclamations collectives concernant l'application ou l'interprétation de la CCNU Ports et manutention, de ses avenants et annexes, qui n'auront pu être réglées au niveau des entreprises, sont soumises par la partie la plus diligente à la CPPNI, en vue d'y apporter une solution.

La CPPNI se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 30 jours francs à partir de la date de la saisine. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord unanime intervient entre les membres de la CPPNI, un procès-verbal est dressé sur le champ.

Il est signé des membres présents de la commission, puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Il vaut avenant interprétatif à la convention collective.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent en conséquence aux entreprises relevant de la CCNU.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé.

Il est signé des membres présents de la commission puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

2. La CPPNI peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

c) Autres missions d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. (1)

Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de compte épargne-temps.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

3. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est alternativement assuré par l'UNIM, située 76, avenue Marceau, 75008 Paris, et par l'UPF, située 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Les accords collectifs d'entreprise visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail seront transmis à la CPPNI aux adresses postales susmentionnées, et à l'adresse numérique suivante : cppni.ports.manutention@gmail.com.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 octobre 2019 - art. 1)

ART.

Les dispositions de la convention collective nationale portuaire unifiée ports et manutention s'appliquent aux entreprises, établissements ou toute autre structure – quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement ou cette structure –, situés en France métropolitaine, et dont l'activité déployée à titre principal est l'une des activités énumérées ci-après :

1. L'administration et/ou l'exploitation, l'entretien et la police de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, qu'ils soient gestionnaires directs (notamment grands ports maritimes) ou délégués (notamment concessionnaires dans les ports décentralisés) ;

2. La manutention portuaire dans les ports maritimes de commerce ;

3. L'exploitation et/ou la maintenance d'outillages de quai pour la manutention de vracs solides ou marchandises diverses et l'exploitation et/ou la maintenance d'outillages d'engins de radoub des ports maritimes ;

4. L'exploitation et/ou la maintenance des installations de chargement et de déchargement de vracs liquides lorsqu'elles sont exercées par une filiale des entreprises visées au 1 quand bien même la participation détenue deviendrait minoritaire ;

5. L'exploitation et/ou la maintenance des engins de dragage et ouvrages portuaires (ponts, écluses...) lorsqu'elles sont exercées par un grand port maritime, une de ses filiales ou une société dans laquelle il détient une participation, ou par un concessionnaire.

Les dispositions de la convention collective nationale portuaire unifiée ports et manutention s'appliquent également dans les conditions visées au premier alinéa :
– aux entreprises, établissements ou toute autre structure situés dans les départements d'outre-mer, dont l'activité est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche ;
– aux entreprises, établissements ou toute autre structure situés dans les départements de La Réunion, de la Guadeloupe et de la Guyane, dont l'activité est la manutention portuaire dans les ports maritimes de commerce ;
– aux entreprises ou établissements exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, dès lors qu'ils emploient des dockers professionnels et sont organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, à l'exception des articles de la convention traitant du travail de nuit.

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la présente convention collective relèvent des codes NAF 52.22Z et NAF 52.24A.

ART.

Les salariés mensualisés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération réelle mensuelle est établie sur la base de 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera des modalités appliquées dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel de travail.

En conséquence, elle est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :
- absence ou suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, sous réserve, le cas échéant, des indemnités destinées à se substituer aux salaires perdus institués par la loi ou par les conventions et accords collectifs en vigueur (congés payés, maladie, maternité, etc.) ;
- contrat de travail ayant pris effet ou pris fin en cours de mois ;
- fixation par le contrat de travail d'une durée de travail inférieure à la durée légale du travail (temps partiel) ;
- réduction de la durée hebdomadaire du travail au-dessous de la durée légale du travail ;
- réduction de la durée hebdomadaire du travail au-dessous de la durée légale, régulièrement décidée par l'employeur en raison de circonstances économiques contraignantes la justifiant, sous réserve des indemnités légales et conventionnelles prévues par les dispositions en vigueur.

Inversement, la rémunération est majorée des heures supplémentaires régulièrement décidées par l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail. Ces majorations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires ou accords locaux en vigueur.

Conformément à l'article L. 3242-1 du code du travail, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Les salariés appelés à siéger dans un jury d'assises bénéficient d'un maintien de leur rémunération, déduction faite des indemnités perçues ; dans le cas d'un conseil de prud'hommes, le salaire est maintenu par l'employeur, qui se voit alors remboursé de la somme correspondante par l'Etat.

ART.

2.1. Salariés mensualisés

a) Salaire de base minimum hiérarchique (SMBH)

Il est institué un salaire de base minimum hiérarchique.

Les salaires de base minimaux hiérarchiques sont fixés par un barème qui sera négocié au niveau national et établi pour la durée légale du travail en vigueur au jour de son application, soit 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Le salaire de base minimum hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire de base plus favorable, le salaire mensuel brut de base au-dessous duquel aucun salarié mensualisé *(4)*, de l'un ou l'autre sexe *travaillant normalement* (1), ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le classement considérés.

Les salaires de base minimaux hiérarchiques étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires.

Le montant du salaire de base minimum hiérarchique sera ajusté proportionnellement au temps de travail effectif accompli par le salarié en incluant les périodes d'absence assimilées par la loi à un temps de travail effectif pour le calcul du salaire.

Pour l'application des salaires de base minimaux ainsi adaptés, il ne sera tenu compte que du salaire de base dû au salarié, à l'exclusion de tout complément de rémunération.

b) Grille de salaire (SBMH (3))

Les différences dans la structure d'origine de rémunération des bénéficiaires de la convention collective verte, d'une part, et de la convention collective de la manutention, d'autre part, a conduit à élaborer une grille spécifique pour les personnels des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ ou de pêche, ainsi que de leurs filiales.

Les signataires de la présente convention collective conviennent de prendre en compte dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires et dans la mesure du possible un objectif raisonnable de convergence à terme de ces grilles lors de leurs révisions ultérieures en préservant les intérêts respectifs des employeurs et des salariés.

Voir grilles en annexe :
-salariés établissements portuaires ;
-salariés manutention ;
-salariés pêche.

2.2. Ouvriers dockers professionnels intermittents

Le salaire minimum de base hiérarchique des dockers professionnels intermittents est déterminé sur une base horaire correspondant à la valeur de 1 heure de salaire minimum de base hiérarchique des dockers mensualisés.

Le salaire minimum de base hiérarchique horaire détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire de base plus favorable, le salaire minimum horaire de base brut au-dessous duquel aucun ouvrier docker intermittent, de l'un ou l'autre sexe *travaillant normalement* (2), ne pourra être rémunéré en fonction du classement considéré.

Le salaire minimum de base horaire garanti devra supporter les majorations légales et réglementaires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

(3) Grille étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

(4) Cette disposition s'applique également aux salariés qui seraient payés à l'heure.

ART.

3. Majorations applicables sur le salaire de base minimum hiérarchique au titre de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement

Les salariés bénéficient d'une prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement traduite dans les grilles SBMH annexées à la présente convention.

L'ancienneté du salarié est appréciée conformément à l'article 4 de la présente convention collective.

Les effets de l'ancienneté sur le SBMH se traduisent par l'application de grilles de SBMH majorées selon différentes tranches d'ancienneté continue dans l'entreprise ou le groupement.

Les montants figurant dans ces nouvelles grilles seront revalorisés dans les mêmes conditions et selon les mêmes pourcentages d'augmentation que les salaires minimaux conventionnels négociés annuellement. Ces dispositions n'ont pas pour effet d'interdire aux parties signataires des accords de salaires minima de définir, le cas échéant, des taux d'augmentation différents par niveaux.

Le salaire mensuel brut de base d'un salarié, incluant, le cas échéant :
- la compensation salariale de la réduction du temps de travail par complément différentiel ;
- un avantage de même nature déjà accordé au titre de l'ancienneté ou de l'expérience dans les entreprises ou les places portuaires,
ne peut être inférieur au salaire mensuel brut de base minimum qui lui est applicable pour l'horaire, le classement et l'ancienneté considérés.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit, à l'exception des périodes d'absence résultant de l'exercice régulier d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ainsi que des périodes de formation et d'absence civique, les garanties prévues au présent article seront réduites au prorata du temps de travail accompli par le salarié.

ART.

4.1. Jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés.

La journée du 1er Mai est indemnisée conformément à la loi.

Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération au sens de l'article R. 3122-4 du code du travail.

Travail du jour férié

Les salariés appelés exceptionnellement à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée. Dans le cas où le jour férié coïncide avec un dimanche, les avantages entre jour férié et dimanche ne se cumulent pas, mais il sera fait application de la majoration la plus avantageuse entre jour férié ou dimanche.

Disposition spécifique aux entreprises dont l'activité principale est la manutention portuaire relative à l'indemnité supplémentaire de jours fériés

Dans le cadre du chômage des jours fériés et sauf pour la journée du 1er Mai, aucune indemnité ne sera due aux salariés qui n'auront pas été présents à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite, sauf si cette absence résulte de l'effet de la planification du temps de travail par l'employeur ou d'une autorisation d'absence préalablement accordée.

4.2. Travail exceptionnel de nuit *(1)*

Les heures de travail effectuées exceptionnellement par le salarié entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 35 %.

Cette majoration s'ajoutera aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Toute fraction d'heure comprise entre ces deux limites est arrondie à l'heure supérieure.

4.3. Travail du dimanche

Les salariés appelés à travailler un dimanche bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Sauf circonstances exceptionnelles, le travail le dimanche et les jours fériés ne s'effectue pas en heures supplémentaires.

Les travaux liés à l'exploitation portuaire font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical. En cas de travail un dimanche ou un jour férié, il convient de respecter la durée hebdomadaire et annuelle du travail en accordant le jour de repos hebdomadaire un autre jour.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

Sauf cas d'accident ou de besoin imprévu, les salariés désignés pour travailler un dimanche ou un jour férié en sont informés l'avant-veille du dernier jour travaillé et au plus tard 72 heures auparavant.

4.4. Médaille d'honneur du travail

L'attribution de la médaille d'honneur du travail pour chacun des échelons donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est fixé comme suit :

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ ou de pêche et leurs filiales :
– l'attribution de la médaille d'or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 000 euros ;
– l'attribution de la médaille grand or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 500 euros.

Pour les médailles d'honneur du travail or et grand or, et pour celles-ci seulement, les gratifications seront versées pro rata temporis aux salariés qui ont, dans l'établissement portuaire, une ancienneté inférieure au nombre d'années nécessaire pour avoir droit à l'attribution de la médaille.

Disposition transitoire : la gratification sera ramenée à 50 % du salaire de base mensuel pour les médailles d'argent et de vermeil pour les salariés ayant déjà bénéficié de la prime de mariage en application de la convention collective verte ;

Dans les entreprises ou établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire :
– l'attribution de la médaille d'or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 000 euros ;
– l'attribution de la médaille grand or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 500 euros.

Pour les médailles d'honneur du travail or et grand or, comme pour les médailles argent et vermeil, les gratifications seront versées pro rata temporis aux salariés qui ont, dans l'entreprise ou le groupement, une ancienneté inférieure au nombre d'années nécessaire pour avoir droit à l'attribution de la médaille.

Dans tous les cas, ces gratifications ne sont pas cumulables avec un avantage de même nature déjà accordé dans les entreprises ou les places portuaires.

Les montants des gratifications prévues ci-dessus seront versés pro rata temporis aux salariés qui ont, dans l'entreprise ou le groupement, une ancienneté inférieure au nombre d'années nécessaire pour avoir droit à l'attribution de la médaille.

(1) Conformément aux dispositions de l'article 2, point 6, les majorations de salaire pour travail exceptionnel de nuit ne s'appliquent pas aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, dès lors qu'ils emploient des dockers professionnels et sont organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention.

ART.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

Un supplément de rémunération est attribué par accords locaux sous forme soit de gratification globale d'activité, soit de 13e mois, soit de prime de rendement ou de productivité, la valeur de ce supplément ne pouvant être inférieure à 8,33 % du salaire annuel de base incluant l'ancienneté.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire

Le principe de versement d'une gratification annuelle est applicable aux salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement.

A compter du 1er janvier 2008, il est instauré une gratification brute annuelle dont le montant est égal à 8,33 % du salaire brut annuel défini comme 12 salaires de base minimum hiérarchiques (SBMH) pour chaque niveau, échelon avec ancienneté.

Toutefois, la mise en place du versement de cette gratification se fait selon l'échéancier ci-après :
- année 2008 : 1,66 % du salaire brut annuel ;
- année 2009 : 3,32 % du salaire brut annuel ;
- année 2010 : 4,98 % du salaire brut annuel ;
- année 2011 : 6,64 % du salaire brut annuel ;
- année 2012 : 8,33 % du salaire brut annuel.

Modalités d'application

Les modalités de versement de la gratification, en une ou plusieurs fois, sont définies au niveau des entreprises ou des groupements.

La gratification est versée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise ou le groupement (sauf en cours de période de référence).

La gratification sera réduite proportionnellement aux absences pour quelque cause que ce soit, à l'exception des périodes d'absence résultant des congés payés légaux et conventionnels, du congé de maternité, du congé de paternité, de l'exercice régulier d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ou le groupement et de celles liées à la formation professionnelle.

Clause de seuil

En tout état de cause, pour les salariés sous contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de la gratification ne peut être inférieur à un minimum fixé au quart de sa valeur.

Cette gratification annuelle n'est pas cumulable avec un avantage de même objet, quelle qu'en soit la nature, déjà accordé dans les entreprises, les groupements ou les places portuaires.

ART.

Les salariés seront classés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la présente convention dans un délai qui ne dépassera pas 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce classement sera conforme aux critères définis dans les grilles de classification.

Le salaire de base sera fixé à un niveau garantissant au salarié une rémunération au moins équivalente à celle dont il bénéficie en application des dispositions de la convention collective verte et des accords d'entreprise. Le salarié bénéficiera alors des augmentations en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés reclassés dans un nouvel emploi avec un SBMH inférieur à celui qui précède leur reclassement bénéficieront en compensation d'une indemnité différentielle. Cette indemnité différentielle est revalorisée selon les évolutions de la négociation annuelle obligatoire (NAO) et résorbée dans le cadre de l'évolution de carrière ultérieure.

Pour l'application des dispositions du présent paragraphe, la rémunération s'entend en brut salarial annuel après prise en compte de tous les éléments de rémunération, à l'exception de ceux résultant :
- des accords d'intéressement ;
- des dispositions diverses (art. 20) de la convention collective verte ;
- des médailles du travail (point 4.4 de la présente convention collective) ;
- des éléments exceptionnels de rémunération ;
- du supplément familial de salaire (art. 19 de la convention collective verte) qui fait l'objet des dispositions spécifiques qui suivent.

Les salariés ayant des enfants à charge de moins de 20 ans percevront un supplément familial de salaire dont le montant mensuel est fixé comme suit au 8 mars 2011, le supplément versé au mois d'août étant majoré de 50 % :
- deux enfants à charge : 83,37 € ;
- trois enfants à charge : 194,37 € ;
- quatre enfants à charge : 329,07 € ;
- cinq enfants à charge : 468,38 € ;
- par enfant en sus du cinquième : 148,14 €.

Ces montants seront réévalués annuellement sur la base de l'évolution retenue pour les SBMH.

Les primes ou autres éléments divers de rémunération fixés par accord local en référence à la convention collective verte (« salaire normal », « salaire national horaire »...) seront adaptés pour tenir compte des nouvelles règles de rémunération, et notamment de l'intégration de la prime d'assiduité dans le salaire de base.

Suite à l'intégration de la prime d'assiduité dans le salaire de base, cette adaptation ne devra avoir pour effet ni de réduire le montant perçu par le salarié ni d'accroître la charge pour les établissements concernés.

Ces primes suivent la même revalorisation que le SBMH.

ART.

Les parties signataires entendent souligner l'importance qu'elles accordent au développement d'une politique de formation professionnelle dynamique permettant, d'une part, à l'ensemble des salariés de la branche de bénéficier de compétences et de savoir-faire adaptés au travers de qualifications opposables aux tiers et, d'autre part, aux entreprises de relever les défis et les enjeux économiques inhérents à leur secteur d'activité.

Le processus de révision dans les deux champs conventionnels d'origine, dont est issue la présente convention collective, a permis de constater que la formation professionnelle fait l'objet d'une approche développée au plan national dans la manutention portuaire, tandis qu'elle est organisée principalement à l'échelon local de la place en ce qui concerne les établissements portuaires.

Au cours des débats, les parties signataires ont convenu de transposer dans la convention collective unifiée ports et manutention les dispositions existant dans le cadre de la manutention et de les compléter, en tant que de besoin, pour tenir compte des spécificités et des besoins propres aux établissements portuaires.

Le dispositif de formation déployé dans la manutention portuaire s'articule autour des trois éléments structurants suivants, ayant fait l'objet d'accords spécifiques :
– adhésion à un OPCA de branche ;
– priorités données à la formation professionnelle et modalités financières de prise en charge des formations (accord du 6 juillet 2005 pris en application de la loi Fillon du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie) ;
– mise en place de certifications professionnelles de branche au travers de certificats de qualification professionnelle (CQP) gérés par la CPNE de branche et inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP, accord du 19 décembre 2006 et avenants).

Toutefois, les parties signataires de la présente convention conviennent que ce travail de transposition et d'adaptation ne pourra être engagé qu'à compter du moment où et sous réserve qu'au préalable :
– les priorités de la formation aient été révisées conformément à la loi du 25 novembre 2009 sur la formation professionnelle ;
– l'accord ayant institué les CQP dans la manutention portuaire ait été complété par la création du CQP « Tuteur référent ».

D'ici là, les dispositions en vigueur dans chacune des deux branches d'origine continuent de s'appliquer.

ART.

1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

2. Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur relatifs à l'exercice du droit syndical.

2.1. Syndicats professionnels

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Lorsque leurs statuts le permettent, les syndicats professionnels portuaires fonctionnent en syndicats généraux dans chaque place portuaire.

Ils sont notamment habilités à :
– coordonner et animer les négociations avec les employeurs pour tout ce qui concerne les accords collectifs dits de place ;
– désigner les délégués syndicaux au sein des entreprises ;
– veiller à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises et au dépôt des listes de candidatures ;
– procéder aux mandatements syndicaux au sein des entreprises (représentants syndicaux).

2.2. Section syndicale

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être le fait, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupement d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du code du travail) :
– d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
– d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
– d'un syndicat légalement créé depuis au moins 2 ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Chaque syndicat satisfaisant aux conditions visées par l'article L. 2142-1 du code du travail ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise ou d'établissement.

2.3. Délégué syndical

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles.

Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants, ou à défaut dans les conditions prévues par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail.

En outre, le salarié désigné doit être âgé de 18 ans révolus, doit travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1).

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions du présent avenant (point 7).

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 11 à 24	Possibilité de désignation 1 membre du comité social et économique pour la durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche de 500 salariés suppl.	1

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1 pourront être désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Dans les entreprises de 11 à 24 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre du comité social et économique comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accords relatifs aux élections des délégués au comité social et économique, et la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique (art. L. 2143-22 du code du travail).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité (art. L. 2143-9).

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Crédits d'heures mensuels des délégués syndicaux :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 25 à 49	10
De 50 à 150	15
De 151 à 300	20
Par tranche de 300 salariés	25

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 2411-3 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement distinct.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées ou sorties ou des vestiaires. Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise mettra à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Délégué syndical central d'entreprise

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (art. L. 2143-5 du code du travail).

Le délégué syndical central dispose, pour l'exercice de ces fonctions :
– dans les entreprises de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heures par mois ;
– dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, de 24 heures par mois (cf. art. L. 2143-5).

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour l'exercice de cette fonction.

3. Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le groupement d'employeurs.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. À défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Le temps passé à la négociation est décompté comme temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements distincts, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, sauf accord d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986, annexé au présent avenant (annexe n° 1), précise les conditions d'attribution de ces congés.

5. Salarié devenant permanent syndical au sein de l'entreprise

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dans l'entreprise, est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit, en accord avec l'employeur.

Au terme de son mandat, le salarié retrouve son emploi ou à défaut un emploi de même niveau de qualification.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

ART.

1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

2. Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur relatifs à l'exercice du droit syndical.

2.1. Syndicats professionnels

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Lorsque leurs statuts le permettent, les syndicats professionnels portuaires fonctionnent en syndicats généraux dans chaque place portuaire.

Ils sont notamment habilités à :
– coordonner et animer les négociations avec les employeurs pour tout ce qui concerne les accords collectifs dits de place ;
– désigner les délégués syndicaux au sein des entreprises ;
– veiller à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises et au dépôt des listes de candidatures ;
– procéder aux mandatements syndicaux au sein des entreprises (représentants syndicaux).

2.2. Section syndicale

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être le fait, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupement d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du code du travail) :
– d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
– d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
– d'un syndicat légalement créé depuis au moins 2 ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Chaque syndicat satisfaisant aux conditions visées par l'article L. 2142-1 du code du travail ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise ou d'établissement.

2.3. Délégué syndical

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles.

Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants, ou à défaut dans les conditions prévues par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail.

En outre, le salarié désigné doit être âgé de 18 ans révolus, doit travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1).

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions du présent avenant (point 7).

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 11 à 24	Possibilité de désignation 1 membre du comité social et économique pour la durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche de 500 salariés suppl.	1

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1 pourront être désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Dans les entreprises de 11 à 24 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre du comité social et économique comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accords relatifs aux élections des délégués au comité social et économique, et la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique (art. L. 2143-22 du code du travail).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité (art. L. 2143-9).

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Crédits d'heures mensuels des délégués syndicaux :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 25 à 49	10
De 50 à 150	15
De 151 à 300	20
Par tranche de 300 salariés	25

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 2411-3 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement distinct.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées ou sorties ou des vestiaires. Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise mettra à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Délégué syndical central d'entreprise

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (art. L. 2143-5 du code du travail).

Le délégué syndical central dispose, pour l'exercice de ces fonctions :
– dans les entreprises de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heures par mois ;
– dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, de 24 heures par mois (cf. art. L. 2143-5).

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour l'exercice de cette fonction.

3. Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le groupement d'employeurs.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. À défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Le temps passé à la négociation est décompté comme temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements distincts, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, sauf accord d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986, annexé au présent avenant (annexe n° 1), précise les conditions d'attribution de ces congés.

5. Salarié devenant permanent syndical au sein de l'entreprise

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dans l'entreprise, est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit, en accord avec l'employeur.

Au terme de son mandat, le salarié retrouve son emploi ou à défaut un emploi de même niveau de qualification.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

ART.

Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'un comité social et économique.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même place portuaire, les comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises mis en place par accord conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives (accords interentreprises dits de place).

Un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un comité social et économique aux compétences élargies ainsi que le nombre de ses membres dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

6. Organisation des élections (1)

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 et suivants du code du travail, dans les entreprises remplissant les conditions de la mise en place d'un comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, de l'organisation des élections des membres du Comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats au comité social et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), reconnue par accord collectif entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, notamment en application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les membres du comité social et économique sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

7. Nombre de délégués

Les parties signataires conviennent que le nombre total de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique respectera les équilibres antérieurs en termes de nombre total de mandats et/ ou sièges attribués aux délégués titulaires et suppléants dans le cadre des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, ou ancienne DUP).

Ce principe sera respecté lors des renouvellements successifs du comité social et économique.

Le nombre de délégués sera réexaminé par les partenaires sociaux en cas d'évolution de l'effectif, en proportion de la variation enregistrée.

Dans les entreprises constituées postérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ne pourra être inférieur aux nombres par tranches d'effectifs figurant dans le tableau annexé au présent avenant (annexe n° 2).

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du comité social et économique est obtenu par l'addition :
– du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;
– du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels intermittents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en totalité.

Les salariés mis à disposition sont décomptés des effectifs selon les règles définies par l'article L. 1111-2 du code du travail.

À compter du 1er janvier 2019, les titulaires de contrats uniques d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (art. L. 2301-1 nouveau du code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

8. Désignation de représentants syndicaux au sein du comité économique et social

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical au comité social et économique assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Les représentants syndicaux au comité social et économique central assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :
– d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
– d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements distincts ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition, si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation à négocier. Dans le cas contraire, l'employeur décide de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux (cf. art. L. 2314-14).

Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

11. Durée des mandats

Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de 4 ans.

Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local dit de place ou d'entreprise.

Les mandats des élus membres du comité social et économique sont renouvelables sans limitation de durée.

12. Électorat. – Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Les règles d'électorat des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'article L. 2314-23 du code du travail.

13. Mode de scrutin

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

La composition des listes électorales s'attache à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conditions prévues aux articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail.

14. Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Pour suivre les opérations électorales, un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette désignation.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Le temps passé par les membres du bureau et un représentant par liste, chargés de suivre le scrutin, est décompté et payé comme du travail effectif.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Lorsque le vote a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isoloirs.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (interversion de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

En cas de vote par correspondance, le protocole préélectoral comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

15. Attribution des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. R. 2314-19 et suivants), pour l'application de l'article L. 2314-29 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

16. Attributions et fonctionnement

16.1. Informations et consultations

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique sont notamment les suivantes :

Un mois après chaque élection du comité social et économique, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :
– la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
– les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
– le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du code du travail ;
– compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité social et économique un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

La remise de ce rapport s'inscrit dans le processus de consultation du comité social et économique s'agissant de la situation économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Lors de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail, le chef d'entreprise soumet, en plus des informations prévues, à défaut d'accord, aux articles L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du code du travail, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le comité social et économique est en outre consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité social et économique ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité social et économique reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité social et économique des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité social et économique de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés

par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux 4 dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des 3 ou 6 derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

À cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité social et économique le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Le comité économique et social devra notamment se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

16.2. Commissions

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, sous réserve des dispositions du point 18, il sera procédé à la création des commissions prévues par le code du travail, dans les conditions prévues par celui-ci.

16.3. Expertises

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique, conformément aux dispositions légales en vigueur, peut avoir recours à un expert de manière à exercer ses attributions économiques dans les cas suivants :

Expert-comptable

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable :

A. – Dans le cadre des consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;

B. – Dans le cadre de consultations ponctuelles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition ;

C. – Afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;

D. – Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

Expert habilité

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert habilité :

A. – Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;

B. – En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

C. – En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

D. – En cas d'introduction de nouvelles technologies.

Par ailleurs, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertises initiées par le comité social et économique concernant les points suivants :
– la consultation sur la situation économique et financière,
– celle sur la politique sociale de l'entreprise,
– en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;
– en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
– la consultation sur les orientations stratégiques ;

– les consultations ponctuelles (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition).

Les règles de prise en charge des autres expertises sont déterminées en tenant compte des usages antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties rappellent le principe de liberté de choix du comité social et économique s'agissant du cabinet d'expertise et de l'expert que les membres décident de mandater, sans préjudice des dispositions légales.

17. Attributions santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :
– procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
– contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
– peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les membres du comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

18. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, une ou plusieurs CSSCT sont mises en place, selon les modalités prévues par le code du travail (art. L. 2315-36, L. 2315-43, L. 2315-44).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'une CSSCT.

Composition

Nombre de salariés	Représentants cadre et maitrise	Représentants autres salaries	Nombre total de représentants
De 50 à 199	1	2	3
De 200 à 499	1	3	4
De 500 à 1 499	2	4	6
Plus de 1 500	3	6	9

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Modalités de désignation :

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité parmi les membres titulaires et suppléants du comité social et économique.

Nombre de réunions :

La CSSCT se réunit au moins une fois tous les trimestres à l'initiative de l'employeur.

L'employeur doit également réunir la CSSCT à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel.

La CSSCT est également réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Missions de la CSSCT :

Le comité social et économique délègue à la CSSCT un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement. Toutefois, le comité social et économique conserve également le droit de déclencher ce droit d'alerte.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de procéder à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT doit être obligatoirement consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail sur :
– le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée ;
– le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À l'issue de cette consultation, le comité social et économique rend un avis motivé.

La CSSCT est également consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CSSCT peut, à son initiative, formuler des vœux en matière d'expertise :
– lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
– en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

19. Fonctionnement et crédit d'heures du comité social et économique

19.1. Réunions du comité social et économique (2)

Le nombre de réunions du comité social et économique en séance ordinaire est fixé par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions légales, en tenant compte des pratiques antérieures à la mise en place du comité social et économique.

Les parties signataires préconisent que le comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du comité social et économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le code du travail.

La participation ou non des délégués suppléants aux réunions du comité social et économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité social et économique, et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au comité social et économique, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le volume global de ces heures, fixé par protocole d'accord préélectoral en tenant compte des pratiques antérieures, ne pourra être inférieur aux valeurs par tranches d'effectifs fixées dans le tableau ci-dessous, en distinguant les cas où une DUP avait été mise en place préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Effectif des entreprises	**Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP) ***	**Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP****
Moins de 11	15	
11 à 24	20	

25 à 49	40	
50 à 74	100	42
75 à 99	140	65
100 à 124	200	96
125 à 149	220	117
150 à 174	220	138
175 à 199	240	159
200 à 249	240	171
250 à 299	260	192
300 à 399	260	
400 à 499	280	
500 à 599	300	
600 à 699	300	
700 à 749	300	
750 à 799	340	
800 à 899	340	
900 à 999	340	
1 000 à 1 249	340	
1 250 à 1 499	360	
1 500 à 1 549	400	
(*) Il s'agit de l'addition des heures DP/ CE en fonction du nombre de délégués titulaires par tranche d'effectif, sur base du volume d'heures maximum attribué par la CCNU. (**) Les heures attribuées par la disposition ci-dessous aux membres de la CCST sont retranchées.		

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps est au moins égal, par délégué, à :
– 10 heures par mois dans les établissements employant au moins 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;
– 15 heures par mois dans les établissements employant entre 200 et 499 salariés ;
– 20 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
– 25 heures par mois dans les établissements employant plus de 1 500 salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, dans les conditions prévues par les articles L. 2315-10 et L. 2315-11 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix de la mise en place d'une CSSCT, le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres de cette commission sera déterminé dans les conditions prévues par les articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, du crédit d'heures qui leur est attribué (art. L. 2315-12).

19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le financement par l'entreprise des activités sociales et culturelles est assuré dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas inférieur à 1,3 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au rapport existant pour l'année précédente (art. L. 2312-81).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la contribution éventuellement versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique sera déterminé en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant, ou par accord d'entreprise.

L'assiette de calcul retenue pour la détermination de ce budget comprend l'ensemble des salaires et accessoires de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que toutes les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail des salariés.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, profitent à l'ensemble des salariés y compris les ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la subvention de fonctionnement ne pourra être inférieur au montant versé antérieurement à la mise en place du comité social et économique le cas échéant. À défaut, il sera déterminé par accord d'entreprise.

19.5. Dépenses de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La prise en charge éventuelle par l'employeur des dépenses de la CSSCT est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des pratiques antérieures dans les anciens CHSCT, le cas échéant.

20. Représentants de proximité ou autres représentations

Compte tenu de l'effectif et du périmètre du comité social et économique et afin de garantir la représentation de l'ensemble du personnel, des représentants de proximité pourront être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Dans le cadre du maintien des équilibres antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera tenu compte des autres types de représentation résultant des usages et pratiques.

20.1. Protection des représentants de proximité

Tout projet de licenciement d'un représentant de proximité, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'avis du comité social et économique ou à défaut, des autres représentants de proximité le cas échéant.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

21. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS en activité à l'entrée en vigueur du présent avenant sont maintenus dans les conditions prévues par accord local.

(1) Article étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2312-19 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

ART.

Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'un comité social et économique.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même place portuaire, les comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises mis en place par accord conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives (accords interentreprises dits de place).

Un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un comité social et économique aux compétences élargies ainsi que le nombre de ses membres dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

6. Organisation des élections (1)

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 et suivants du code du travail, dans les entreprises remplissant les conditions de la mise en place d'un comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, de l'organisation des élections des membres du Comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats au comité social et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), reconnue par accord collectif entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, notamment en application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les membres du comité social et économique sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

7. Nombre de délégués

Les parties signataires conviennent que le nombre total de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique respectera les équilibres antérieurs en termes de nombre total de mandats et/ ou sièges attribués aux délégués titulaires et suppléants dans le cadre des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, ou ancienne DUP).

Ce principe sera respecté lors des renouvellements successifs du comité social et économique.

Le nombre de délégués sera réexaminé par les partenaires sociaux en cas d'évolution de l'effectif, en proportion de la variation enregistrée.

Dans les entreprises constituées postérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ne pourra être inférieur aux nombres par tranches d'effectifs figurant dans le tableau annexé au présent avenant (annexe n° 2).

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du comité social et économique est obtenu par l'addition :
– du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;
– du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels intermittents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en totalité.

Les salariés mis à disposition sont décomptés des effectifs selon les règles définies par l'article L. 1111-2 du code du travail.

À compter du 1er janvier 2019, les titulaires de contrats uniques d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (art. L. 2301-1 nouveau du code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

8. Désignation de représentants syndicaux au sein du comité économique et social

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical au comité social et économique assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Les représentants syndicaux au comité social et économique central assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :
– d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
– d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements distincts ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition, si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation à négocier. Dans le cas contraire, l'employeur décide de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux (cf. art. L. 2314-14).

Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

11. Durée des mandats

Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de 4 ans.

Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local dit de place ou d'entreprise.

Les mandats des élus membres du comité social et économique sont renouvelables sans limitation de durée.

12. Électorat. – Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Les règles d'électorat des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'article L. 2314-23 du code du travail.

13. Mode de scrutin

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

La composition des listes électorales s'attache à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conditions prévues aux articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail.

14. Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Pour suivre les opérations électorales, un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette désignation.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Le temps passé par les membres du bureau et un représentant par liste, chargés de suivre le scrutin, est décompté et payé comme du travail effectif.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Lorsque le vote a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isoloirs.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (interversion de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

En cas de vote par correspondance, le protocole préélectoral comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

15. Attribution des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. R. 2314-19 et suivants), pour l'application de l'article L. 2314-29 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

16. Attributions et fonctionnement

16.1. Informations et consultations

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique sont notamment les suivantes :

Un mois après chaque élection du comité social et économique, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :
– la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
– les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
– le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du code du travail ;
– compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité social et économique un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

La remise de ce rapport s'inscrit dans le processus de consultation du comité social et économique s'agissant de la situation économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Lors de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail, le chef d'entreprise soumet, en plus des informations prévues, à défaut d'accord, aux articles L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du code du travail, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le comité social et économique est en outre consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité social et économique ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité social et économique reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité social et économique des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité social et économique de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés

par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux 4 dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des 3 ou 6 derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

À cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité social et économique le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Le comité économique et social devra notamment se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

16.2. Commissions

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, sous réserve des dispositions du point 18, il sera procédé à la création des commissions prévues par le code du travail, dans les conditions prévues par celui-ci.

16.3. Expertises

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique, conformément aux dispositions légales en vigueur, peut avoir recours à un expert de manière à exercer ses attributions économiques dans les cas suivants :

Expert-comptable

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable :

A. – Dans le cadre des consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;

B. – Dans le cadre de consultations ponctuelles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition ;

C. – Afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;

D. – Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

Expert habilité

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert habilité :

A. – Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;

B. – En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

C. – En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

D. – En cas d'introduction de nouvelles technologies.

Par ailleurs, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertises initiées par le comité social et économique concernant les points suivants :
– la consultation sur la situation économique et financière,
– celle sur la politique sociale de l'entreprise,
– en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;
– en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
– la consultation sur les orientations stratégiques ;

– les consultations ponctuelles (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition).

Les règles de prise en charge des autres expertises sont déterminées en tenant compte des usages antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties rappellent le principe de liberté de choix du comité social et économique s'agissant du cabinet d'expertise et de l'expert que les membres décident de mandater, sans préjudice des dispositions légales.

17. Attributions santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :
– procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
– contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
– peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les membres du comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

18. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, une ou plusieurs CSSCT sont mises en place, selon les modalités prévues par le code du travail (art. L. 2315-36, L. 2315-43, L. 2315-44).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'une CSSCT.

Composition

Nombre de salariés	Représentants cadre et maitrise	Représentants autres salaries	Nombre total de représentants
De 50 à 199	1	2	3
De 200 à 499	1	3	4
De 500 à 1 499	2	4	6
Plus de 1 500	3	6	9

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Modalités de désignation :

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité parmi les membres titulaires et suppléants du comité social et économique.

Nombre de réunions :

La CSSCT se réunit au moins une fois tous les trimestres à l'initiative de l'employeur.

L'employeur doit également réunir la CSSCT à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel.

La CSSCT est également réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Missions de la CSSCT :

Le comité social et économique délègue à la CSSCT un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement. Toutefois, le comité social et économique conserve également le droit de déclencher ce droit d'alerte.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de procéder à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT doit être obligatoirement consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail sur :
– le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée ;
– le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À l'issue de cette consultation, le comité social et économique rend un avis motivé.

La CSSCT est également consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CSSCT peut, à son initiative, formuler des vœux en matière d'expertise :
– lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
– en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

19. Fonctionnement et crédit d'heures du comité social et économique

19.1. Réunions du comité social et économique (2)

Le nombre de réunions du comité social et économique en séance ordinaire est fixé par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions légales, en tenant compte des pratiques antérieures à la mise en place du comité social et économique.

Les parties signataires préconisent que le comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du comité social et économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le code du travail.

La participation ou non des délégués suppléants aux réunions du comité social et économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité social et économique, et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au comité social et économique, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le volume global de ces heures, fixé par protocole d'accord préélectoral en tenant compte des pratiques antérieures, ne pourra être inférieur aux valeurs par tranches d'effectifs fixées dans le tableau ci-dessous, en distinguant les cas où une DUP avait été mise en place préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Effectif des entreprises	**Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP) ***	**Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP****
Moins de 11	15	
11 à 24	20	

25 à 49	40	
50 à 74	100	42
75 à 99	140	65
100 à 124	200	96
125 à 149	220	117
150 à 174	220	138
175 à 199	240	159
200 à 249	240	171
250 à 299	260	192
300 à 399	260	
400 à 499	280	
500 à 599	300	
600 à 699	300	
700 à 749	300	
750 à 799	340	
800 à 899	340	
900 à 999	340	
1 000 à 1 249	340	
1 250 à 1 499	360	
1 500 à 1 549	400	
(*) Il s'agit de l'addition des heures DP/ CE en fonction du nombre de délégués titulaires par tranche d'effectif, sur base du volume d'heures maximum attribué par la CCNU. (**) Les heures attribuées par la disposition ci-dessous aux membres de la CCST sont retranchées.		

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps est au moins égal, par délégué, à :
– 10 heures par mois dans les établissements employant au moins 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;
– 15 heures par mois dans les établissements employant entre 200 et 499 salariés ;
– 20 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
– 25 heures par mois dans les établissements employant plus de 1 500 salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, dans les conditions prévues par les articles L. 2315-10 et L. 2315-11 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix de la mise en place d'une CSSCT, le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres de cette commission sera déterminé dans les conditions prévues par les articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, du crédit d'heures qui leur est attribué (art. L. 2315-12).

19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le financement par l'entreprise des activités sociales et culturelles est assuré dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas inférieur à 1,3 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au rapport existant pour l'année précédente (art. L. 2312-81).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la contribution éventuellement versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique sera déterminé en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant, ou par accord d'entreprise.

L'assiette de calcul retenue pour la détermination de ce budget comprend l'ensemble des salaires et accessoires de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que toutes les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail des salariés.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, profitent à l'ensemble des salariés y compris les ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la subvention de fonctionnement ne pourra être inférieur au montant versé antérieurement à la mise en place du comité social et économique le cas échéant. À défaut, il sera déterminé par accord d'entreprise.

19.5. Dépenses de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La prise en charge éventuelle par l'employeur des dépenses de la CSSCT est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des pratiques antérieures dans les anciens CHSCT, le cas échéant.

20. Représentants de proximité ou autres représentations

Compte tenu de l'effectif et du périmètre du comité social et économique et afin de garantir la représentation de l'ensemble du personnel, des représentants de proximité pourront être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Dans le cadre du maintien des équilibres antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera tenu compte des autres types de représentation résultant des usages et pratiques.

20.1. Protection des représentants de proximité

Tout projet de licenciement d'un représentant de proximité, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'avis du comité social et économique ou à défaut, des autres représentants de proximité le cas échéant.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

21. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS en activité à l'entrée en vigueur du présent avenant sont maintenus dans les conditions prévues par accord local.

(1) Article étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2312-19 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

ART.

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre du présent avenant n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existant, notamment dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

En application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP de façon à garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements.

ART.

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre du présent avenant n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existant, notamment dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

En application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP de façon à garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements.

ART.

22. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS sont maintenus dans les conditions des dispositions en vigueur de l'arrêté du 8 avril 1959.

23. Périodicité de la visite médicale

La préservation de la santé et de la sécurité au travail des salariés est une priorité de la branche et cette dernière s'est engagée dans une politique de prévention des risques professionnels pour notamment lutter contre les accidents du travail.

Les différents métiers de la filière exploitation portuaire exigent des conditions d'aptitude particulières liées aux travaux à effectuer, et parallèlement la pyramide des âges des salariés de cette filière reste élevée.

Par ailleurs, les salariés de la filière administrative sont confrontés à de nouveaux risques liés aux évolutions technologiques comme, notamment, le travail sur écran de visualisation, sans pour autant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée.

Le médecin du travail est au cœur de la prévention. Son rôle auprès des salariés et de l'entreprise consiste à :
– surveiller personnellement l'état de santé des salariés et s'assurer que les salariés sont médicalement aptes à leurs postes de travail ;
– mettre en œuvre des mesures préventives, notamment par le dépistage précoce d'états pathologiques ignorés du salarié, comme les troubles musculo-squelettiques, améliorant les chances de traitement et de guérison ;
– être l'interlocuteur privilégié des salariés, qu'il conseille et sensibilise sur la prise en compte des risques ;
– être le conseiller des entreprises en ce qui concerne la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail et l'amélioration des conditions de travail.

En conséquence, la visite médicale annuelle reste obligatoire pour l'ensemble des salariés de la branche, sans préjudice des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail, relatif à la surveillance médicale renforcée exercée par le médecin du travail pour certains salariés. (1)

L'ensemble des salariés a l'obligation de se soumettre à la visite médicale annuelle ainsi qu'aux différents examens médicaux prescrits. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail qui prévoit que seules certaines catégories de salariés bénéficient de la surveillance médicale renforcée.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail qui prévoit que seules certaines catégories de salariés bénéficient de la surveillance médicale renforcée.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

ART.

E. - Participation à certaines réunions extérieures

Les représentants du personnel appelés à siéger aux réunions d'organismes paritaires, notamment aux réunions du bureau central de la main-d'œuvre (BCMO), du conseil portuaire et de ses commissions, du conseil supérieur de la marine marchande, du conseil d'administration d'un port autonome, du conseil de surveillance ou du conseil de développement d'un grand port maritime, des comités de suivi de la réforme portuaire, des CPHS, des assemblées générales et des conseils d'administration des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS), verront leur rémunération maintenue.

Le temps consacré à ces réunions ne s'imputera pas sur le crédit d'heures.

Les ouvriers dockers professionnels intermittents appelés à siéger dans les mêmes instances percevront, pour le cas où ils ne sont pas rémunérés par ailleurs, une indemnité journalière calculée sur la base de la rémunération journalière moyenne de cette même catégorie constatée au cours du mois précédant la réunion.

ART.

F. - Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

1. Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

– un collège salariés, comprenant dix représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives *et signataires de la présente convention(1)* en fonction de leur représentativité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège au sein de ce collège ;

– un collège employeurs, comprenant un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité, ports et manutention, sauf accord entre l'UNIM et l'UPF.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cette commission paritaire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.

2. Attributions de la CPNE

Les attributions de la CPNE sont notamment les suivantes :

a) Attributions générales en matière d'emploi :
– permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur domaine professionnel et territorial ;
– étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
– procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
– examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
– effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion des jeunes à l'issue de leur formation ;
– faire toutes propositions économiques pour développer l'emploi.

b) Attributions générales en matière de formation :
– dégager les formations prioritaires ;
– participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
– rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser les conditions d'évaluation des effets de formation sur l'emploi ;
– promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
– définir les référentiels des qualifications (prérequis, compétences, formation, expérience...) à partir des travaux de l'observatoire ;
– délivrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
– procéder à l'information sur le fonctionnement de la section professionnelle paritaire spécifique à la manutention portuaire au sein de l'OPCA de branche ;
– suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNE est chargée d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Elle rend compte de l'ensemble de ses travaux à la commission mixte nationale.

3. Fonctionnement de la commission

Il est convenu d'instituer un règlement intérieur régissant le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visés aux articles 8F et 8G de la CCNU.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu du 10 février 1969 (arrêté du 9 avril 2015, art.1er).

ART.

G.-Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Il est convenu de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ensemble de la branche et à compétence nationale.

Cet observatoire est un outil technique au service de la branche pour lui apporter des éléments d'information objectifs et actualisés sur l'emploi, la formation et l'évolution des compétences et des métiers.

Dans ce cadre, il a pour mission, d'une part, de recenser, de centraliser, d'analyser l'information sur les métiers, les qualifications et les formations de la branche et, d'autre part, de fournir à la profession une analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications pour anticiper, accompagner et aider à la mise en œuvre de la politique emploi, compétences et formation de la branche.

L'observatoire est doté d'un comité paritaire de pilotage composé de la façon suivante :

– un collège salariés, comprenant dix représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention en fonction de leur représentativité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège au sein de ce collège ;

– un collège employeurs, comprenant un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité, ports et manutention, sauf accord entre UNIM et l'UPF.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cet observatoire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.

La CPNE détermine les travaux et études spécifiques confiés au comité paritaire de pilotage pour notamment :
– donner des informations sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences et des besoins en formation en découlant ;
– identifier les formations existantes ;
– étudier les besoins futurs en formation ;
– étudier les priorités en matière de formation ;
– étudier la mise en place de certificats de qualification professionnelle ou de titres professionnels ;
– procéder à l'étude des qualifications adaptées à la profession.

Le comité de pilotage procède lui-même, ou peut décider de faire procéder par des compétences extérieures, à l'exécution des travaux et études qui lui sont confiés.

La CPNE suit régulièrement les travaux de cet observatoire, dont les résultats lui sont communiqués, et valide ces travaux à la majorité des membres présents ou représentés.

Les résultats de l'examen de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel.

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire liées à ses études et travaux seront financées par une partie de la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés servant à financer les priorités de branche. *(1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R.6332-7 du code du travail (arrêté du 6 août 2012, art.1er).

ART.

La présente convention collective est issue de la révision de la convention collective nationale de la manutention portuaire étendue et de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, dite « convention verte », non étendue.

Ces révisions ont été constatées par la conclusion d'un accord dans chacun des champs d'origine le 10 mars 2011.

Sous réserve que la révision de ces deux conventions collectives soit effective et acquise séparément dans chacun des deux champs conventionnels d'origine, la présente convention collective unifiée ports et manutention entrera en vigueur au jour de son dépôt, qui sera effectué au plus tard le lendemain du jour suivant la fin du délai d'opposition aux accords de révision l'ayant instituée.

Toutefois, en ce qui concerne les dispositions relatives aux classements dans les grilles visées au point 6 de l'article 5 ainsi qu'aux adaptations visées à l'article 14 de la présente convention, les établissements portuaires disposeront d'un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur pour leur mise en application.

Elle fera par ailleurs l'objet d'une procédure en vue de son extension, une fois écoulé le délai d'opposition.

ART.

1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

2. Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur relatifs à l'exercice du droit syndical.

2.1. Syndicats professionnels

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Lorsque leurs statuts le permettent, les syndicats professionnels portuaires fonctionnent en syndicats généraux dans chaque place portuaire.

Ils sont notamment habilités à :
– coordonner et animer les négociations avec les employeurs pour tout ce qui concerne les accords collectifs dits de place ;
– désigner les délégués syndicaux au sein des entreprises ;
– veiller à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises et au dépôt des listes de candidatures ;
– procéder aux mandatements syndicaux au sein des entreprises (représentants syndicaux).

2.2. Section syndicale

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être le fait, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupement d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du code du travail) :
– d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
– d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
– d'un syndicat légalement créé depuis au moins 2 ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Chaque syndicat satisfaisant aux conditions visées par l'article L. 2142-1 du code du travail ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise ou d'établissement.

2.3. Délégué syndical

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles.

Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants, ou à défaut dans les conditions prévues par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail.

En outre, le salarié désigné doit être âgé de 18 ans révolus, doit travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1).

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions du présent avenant (point 7).

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 11 à 24	Possibilité de désignation 1 membre du comité social et économique pour la durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche de 500 salariés suppl.	1

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1 pourront être désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Dans les entreprises de 11 à 24 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre du comité social et économique comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accords relatifs aux élections des délégués au comité social et économique, et la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique (art. L. 2143-22 du code du travail).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité (art. L. 2143-9).

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Crédits d'heures mensuels des délégués syndicaux :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 25 à 49	10
De 50 à 150	15
De 151 à 300	20
Par tranche de 300 salariés	25

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 2411-3 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement distinct.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées ou sorties ou des vestiaires. Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise mettra à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Délégué syndical central d'entreprise

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (art. L. 2143-5 du code du travail).

Le délégué syndical central dispose, pour l'exercice de ces fonctions :
– dans les entreprises de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heures par mois ;
– dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, de 24 heures par mois (cf. art. L. 2143-5).

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour l'exercice de cette fonction.

3. Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le groupement d'employeurs.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. À défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Le temps passé à la négociation est décompté comme temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements distincts, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, sauf accord d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986, annexé au présent avenant (annexe n° 1), précise les conditions d'attribution de ces congés.

5. Salarié devenant permanent syndical au sein de l'entreprise

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dans l'entreprise, est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit, en accord avec l'employeur.

Au terme de son mandat, le salarié retrouve son emploi ou à défaut un emploi de même niveau de qualification.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

ART.

1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

2. Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur relatifs à l'exercice du droit syndical.

2.1. Syndicats professionnels

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Lorsque leurs statuts le permettent, les syndicats professionnels portuaires fonctionnent en syndicats généraux dans chaque place portuaire.

Ils sont notamment habilités à :
– coordonner et animer les négociations avec les employeurs pour tout ce qui concerne les accords collectifs dits de place ;
– désigner les délégués syndicaux au sein des entreprises ;
– veiller à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises et au dépôt des listes de candidatures ;
– procéder aux mandatements syndicaux au sein des entreprises (représentants syndicaux).

2.2. Section syndicale

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être le fait, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupement d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du code du travail) :
– d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
– d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
– d'un syndicat légalement créé depuis au moins 2 ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Chaque syndicat satisfaisant aux conditions visées par l'article L. 2142-1 du code du travail ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise ou d'établissement.

2.3. Délégué syndical

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles.

Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants, ou à défaut dans les conditions prévues par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail.

En outre, le salarié désigné doit être âgé de 18 ans révolus, doit travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1).

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions du présent avenant (point 7).

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 11 à 24	Possibilité de désignation 1 membre du comité social et économique pour la durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche de 500 salariés suppl.	1

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1 pourront être désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Dans les entreprises de 11 à 24 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre du comité social et économique comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accords relatifs aux élections des délégués au comité social et économique, et la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique (art. L. 2143-22 du code du travail).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité (art. L. 2143-9).

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Crédits d'heures mensuels des délégués syndicaux :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 25 à 49	10
De 50 à 150	15
De 151 à 300	20
Par tranche de 300 salariés	25

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 2411-3 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement distinct.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées ou sorties ou des vestiaires. Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise mettra à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Délégué syndical central d'entreprise

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (art. L. 2143-5 du code du travail).

Le délégué syndical central dispose, pour l'exercice de ces fonctions :
– dans les entreprises de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heures par mois ;
– dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, de 24 heures par mois (cf. art. L. 2143-5).

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour l'exercice de cette fonction.

3. Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le groupement d'employeurs.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. À défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Le temps passé à la négociation est décompté comme temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements distincts, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, sauf accord d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986, annexé au présent avenant (annexe n° 1), précise les conditions d'attribution de ces congés.

5. Salarié devenant permanent syndical au sein de l'entreprise

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dans l'entreprise, est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit, en accord avec l'employeur.

Au terme de son mandat, le salarié retrouve son emploi ou à défaut un emploi de même niveau de qualification.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

ART.

Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'un comité social et économique.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même place portuaire, les comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises mis en place par accord conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives (accords interentreprises dits de place).

Un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un comité social et économique aux compétences élargies ainsi que le nombre de ses membres dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

6. Organisation des élections (1)

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 et suivants du code du travail, dans les entreprises remplissant les conditions de la mise en place d'un comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, de l'organisation des élections des membres du Comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats au comité social et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), reconnue par accord collectif entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, notamment en application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les membres du comité social et économique sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

7. Nombre de délégués

Les parties signataires conviennent que le nombre total de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique respectera les équilibres antérieurs en termes de nombre total de mandats et/ ou sièges attribués aux délégués titulaires et suppléants dans le cadre des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, ou ancienne DUP).

Ce principe sera respecté lors des renouvellements successifs du comité social et économique.

Le nombre de délégués sera réexaminé par les partenaires sociaux en cas d'évolution de l'effectif, en proportion de la variation enregistrée.

Dans les entreprises constituées postérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ne pourra être inférieur aux nombres par tranches d'effectifs figurant dans le tableau annexé au présent avenant (annexe n° 2).

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du comité social et économique est obtenu par l'addition :
– du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;
– du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels intermittents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en totalité.

Les salariés mis à disposition sont décomptés des effectifs selon les règles définies par l'article L. 1111-2 du code du travail.

À compter du 1er janvier 2019, les titulaires de contrats uniques d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (art. L. 2301-1 nouveau du code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

8. Désignation de représentants syndicaux au sein du comité économique et social

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical au comité social et économique assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Les représentants syndicaux au comité social et économique central assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :
– d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
– d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements distincts ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition, si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation à négocier. Dans le cas contraire, l'employeur décide de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux (cf. art. L. 2314-14).

Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

11. Durée des mandats

Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de 4 ans.

Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local dit de place ou d'entreprise.

Les mandats des élus membres du comité social et économique sont renouvelables sans limitation de durée.

12. Électorat. – Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Les règles d'électorat des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'article L. 2314-23 du code du travail.

13. Mode de scrutin

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

La composition des listes électorales s'attache à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conditions prévues aux articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail.

14. Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Pour suivre les opérations électorales, un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette désignation.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Le temps passé par les membres du bureau et un représentant par liste, chargés de suivre le scrutin, est décompté et payé comme du travail effectif.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Lorsque le vote a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isoloirs.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (interversion de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

En cas de vote par correspondance, le protocole préélectoral comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

15. Attribution des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. R. 2314-19 et suivants), pour l'application de l'article L. 2314-29 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

16. Attributions et fonctionnement

16.1. Informations et consultations

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique sont notamment les suivantes :

Un mois après chaque élection du comité social et économique, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :
– la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
– les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
– le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du code du travail ;
– compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité social et économique un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

La remise de ce rapport s'inscrit dans le processus de consultation du comité social et économique s'agissant de la situation économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Lors de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail, le chef d'entreprise soumet, en plus des informations prévues, à défaut d'accord, aux articles L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du code du travail, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le comité social et économique est en outre consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité social et économique ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité social et économique reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité social et économique des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité social et économique de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés

par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux 4 dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des 3 ou 6 derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

À cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité social et économique le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Le comité économique et social devra notamment se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

16.2. Commissions

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, sous réserve des dispositions du point 18, il sera procédé à la création des commissions prévues par le code du travail, dans les conditions prévues par celui-ci.

16.3. Expertises

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique, conformément aux dispositions légales en vigueur, peut avoir recours à un expert de manière à exercer ses attributions économiques dans les cas suivants :

Expert-comptable

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable :

A. – Dans le cadre des consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;

B. – Dans le cadre de consultations ponctuelles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition ;

C. – Afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;

D. – Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

Expert habilité

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert habilité :

A. – Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;

B. – En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

C. – En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

D. – En cas d'introduction de nouvelles technologies.

Par ailleurs, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertises initiées par le comité social et économique concernant les points suivants :
– la consultation sur la situation économique et financière,
– celle sur la politique sociale de l'entreprise,
– en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;
– en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
– la consultation sur les orientations stratégiques ;

– les consultations ponctuelles (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition).

Les règles de prise en charge des autres expertises sont déterminées en tenant compte des usages antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties rappellent le principe de liberté de choix du comité social et économique s'agissant du cabinet d'expertise et de l'expert que les membres décident de mandater, sans préjudice des dispositions légales.

17. Attributions santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :
– procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
– contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
– peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les membres du comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

18. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, une ou plusieurs CSSCT sont mises en place, selon les modalités prévues par le code du travail (art. L. 2315-36, L. 2315-43, L. 2315-44).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'une CSSCT.

Composition

Nombre de salariés	Représentants cadre et maitrise	Représentants autres salaries	Nombre total de représentants
De 50 à 199	1	2	3
De 200 à 499	1	3	4
De 500 à 1 499	2	4	6
Plus de 1 500	3	6	9

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Modalités de désignation :

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité parmi les membres titulaires et suppléants du comité social et économique.

Nombre de réunions :

La CSSCT se réunit au moins une fois tous les trimestres à l'initiative de l'employeur.

L'employeur doit également réunir la CSSCT à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel.

La CSSCT est également réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Missions de la CSSCT :

Le comité social et économique délègue à la CSSCT un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement. Toutefois, le comité social et économique conserve également le droit de déclencher ce droit d'alerte.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de procéder à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT doit être obligatoirement consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail sur :
– le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée ;
– le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À l'issue de cette consultation, le comité social et économique rend un avis motivé.

La CSSCT est également consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CSSCT peut, à son initiative, formuler des vœux en matière d'expertise :
– lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
– en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

19. Fonctionnement et crédit d'heures du comité social et économique

19.1. Réunions du comité social et économique (2)

Le nombre de réunions du comité social et économique en séance ordinaire est fixé par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions légales, en tenant compte des pratiques antérieures à la mise en place du comité social et économique.

Les parties signataires préconisent que le comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du comité social et économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le code du travail.

La participation ou non des délégués suppléants aux réunions du comité social et économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité social et économique, et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au comité social et économique, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le volume global de ces heures, fixé par protocole d'accord préélectoral en tenant compte des pratiques antérieures, ne pourra être inférieur aux valeurs par tranches d'effectifs fixées dans le tableau ci-dessous, en distinguant les cas où une DUP avait été mise en place préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Effectif des entreprises	**Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP) ***	**Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP****
Moins de 11	15	
11 à 24	20	

25 à 49	40	
50 à 74	100	42
75 à 99	140	65
100 à 124	200	96
125 à 149	220	117
150 à 174	220	138
175 à 199	240	159
200 à 249	240	171
250 à 299	260	192
300 à 399	260	
400 à 499	280	
500 à 599	300	
600 à 699	300	
700 à 749	300	
750 à 799	340	
800 à 899	340	
900 à 999	340	
1 000 à 1 249	340	
1 250 à 1 499	360	
1 500 à 1 549	400	
(*) Il s'agit de l'addition des heures DP/ CE en fonction du nombre de délégués titulaires par tranche d'effectif, sur base du volume d'heures maximum attribué par la CCNU. (**) Les heures attribuées par la disposition ci-dessous aux membres de la CCST sont retranchées.		

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps est au moins égal, par délégué, à :
– 10 heures par mois dans les établissements employant au moins 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;
– 15 heures par mois dans les établissements employant entre 200 et 499 salariés ;
– 20 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
– 25 heures par mois dans les établissements employant plus de 1 500 salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, dans les conditions prévues par les articles L. 2315-10 et L. 2315-11 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix de la mise en place d'une CSSCT, le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres de cette commission sera déterminé dans les conditions prévues par les articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, du crédit d'heures qui leur est attribué (art. L. 2315-12).

19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le financement par l'entreprise des activités sociales et culturelles est assuré dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas inférieur à 1,3 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au rapport existant pour l'année précédente (art. L. 2312-81).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la contribution éventuellement versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique sera déterminé en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant, ou par accord d'entreprise.

L'assiette de calcul retenue pour la détermination de ce budget comprend l'ensemble des salaires et accessoires de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que toutes les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail des salariés.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, profitent à l'ensemble des salariés y compris les ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la subvention de fonctionnement ne pourra être inférieur au montant versé antérieurement à la mise en place du comité social et économique le cas échéant. À défaut, il sera déterminé par accord d'entreprise.

19.5. Dépenses de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La prise en charge éventuelle par l'employeur des dépenses de la CSSCT est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des pratiques antérieures dans les anciens CHSCT, le cas échéant.

20. Représentants de proximité ou autres représentations

Compte tenu de l'effectif et du périmètre du comité social et économique et afin de garantir la représentation de l'ensemble du personnel, des représentants de proximité pourront être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Dans le cadre du maintien des équilibres antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera tenu compte des autres types de représentation résultant des usages et pratiques.

20.1. Protection des représentants de proximité

Tout projet de licenciement d'un représentant de proximité, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'avis du comité social et économique ou à défaut, des autres représentants de proximité le cas échéant.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

21. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS en activité à l'entrée en vigueur du présent avenant sont maintenus dans les conditions prévues par accord local.

(1) Article étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2312-19 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

ART.

Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'un comité social et économique.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même place portuaire, les comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises mis en place par accord conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives (accords interentreprises dits de place).

Un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un comité social et économique aux compétences élargies ainsi que le nombre de ses membres dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

6. Organisation des élections (1)

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 et suivants du code du travail, dans les entreprises remplissant les conditions de la mise en place d'un comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, de l'organisation des élections des membres du Comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats au comité social et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), reconnue par accord collectif entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, notamment en application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les membres du comité social et économique sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

7. Nombre de délégués

Les parties signataires conviennent que le nombre total de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique respectera les équilibres antérieurs en termes de nombre total de mandats et/ ou sièges attribués aux délégués titulaires et suppléants dans le cadre des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, ou ancienne DUP).

Ce principe sera respecté lors des renouvellements successifs du comité social et économique.

Le nombre de délégués sera réexaminé par les partenaires sociaux en cas d'évolution de l'effectif, en proportion de la variation enregistrée.

Dans les entreprises constituées postérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ne pourra être inférieur aux nombres par tranches d'effectifs figurant dans le tableau annexé au présent avenant (annexe n° 2).

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du comité social et économique est obtenu par l'addition :
– du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;
– du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels intermittents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en totalité.

Les salariés mis à disposition sont décomptés des effectifs selon les règles définies par l'article L. 1111-2 du code du travail.

À compter du 1er janvier 2019, les titulaires de contrats uniques d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (art. L. 2301-1 nouveau du code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

8. Désignation de représentants syndicaux au sein du comité économique et social

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical au comité social et économique assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Les représentants syndicaux au comité social et économique central assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :
– d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
– d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements distincts ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition, si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation à négocier. Dans le cas contraire, l'employeur décide de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux (cf. art. L. 2314-14).

Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

11. Durée des mandats

Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de 4 ans.

Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local dit de place ou d'entreprise.

Les mandats des élus membres du comité social et économique sont renouvelables sans limitation de durée.

12. Électorat. – Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Les règles d'électorat des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'article L. 2314-23 du code du travail.

13. Mode de scrutin

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

La composition des listes électorales s'attache à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conditions prévues aux articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail.

14. Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Pour suivre les opérations électorales, un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette désignation.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Le temps passé par les membres du bureau et un représentant par liste, chargés de suivre le scrutin, est décompté et payé comme du travail effectif.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Lorsque le vote a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isoloirs.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (interversion de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

En cas de vote par correspondance, le protocole préélectoral comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

15. Attribution des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. R. 2314-19 et suivants), pour l'application de l'article L. 2314-29 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

16. Attributions et fonctionnement

16.1. Informations et consultations

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique sont notamment les suivantes :

Un mois après chaque élection du comité social et économique, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :
– la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
– les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
– le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du code du travail ;
– compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité social et économique un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

La remise de ce rapport s'inscrit dans le processus de consultation du comité social et économique s'agissant de la situation économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Lors de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail, le chef d'entreprise soumet, en plus des informations prévues, à défaut d'accord, aux articles L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du code du travail, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le comité social et économique est en outre consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité social et économique ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité social et économique reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité social et économique des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité social et économique de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés

par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux 4 dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des 3 ou 6 derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

À cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité social et économique le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Le comité économique et social devra notamment se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

16.2. Commissions

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, sous réserve des dispositions du point 18, il sera procédé à la création des commissions prévues par le code du travail, dans les conditions prévues par celui-ci.

16.3. Expertises

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique, conformément aux dispositions légales en vigueur, peut avoir recours à un expert de manière à exercer ses attributions économiques dans les cas suivants :

Expert-comptable

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable :

A. – Dans le cadre des consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;

B. – Dans le cadre de consultations ponctuelles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition ;

C. – Afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;

D. – Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

Expert habilité

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert habilité :

A. – Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;

B. – En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

C. – En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

D. – En cas d'introduction de nouvelles technologies.

Par ailleurs, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertises initiées par le comité social et économique concernant les points suivants :
– la consultation sur la situation économique et financière,
– celle sur la politique sociale de l'entreprise,
– en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;
– en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
– la consultation sur les orientations stratégiques ;

– les consultations ponctuelles (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition).

Les règles de prise en charge des autres expertises sont déterminées en tenant compte des usages antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties rappellent le principe de liberté de choix du comité social et économique s'agissant du cabinet d'expertise et de l'expert que les membres décident de mandater, sans préjudice des dispositions légales.

17. Attributions santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :
– procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
– contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
– peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les membres du comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

18. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, une ou plusieurs CSSCT sont mises en place, selon les modalités prévues par le code du travail (art. L. 2315-36, L. 2315-43, L. 2315-44).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'une CSSCT.

Composition

Nombre de salariés	Représentants cadre et maitrise	Représentants autres salaries	Nombre total de représentants
De 50 à 199	1	2	3
De 200 à 499	1	3	4
De 500 à 1 499	2	4	6
Plus de 1 500	3	6	9

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Modalités de désignation :

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité parmi les membres titulaires et suppléants du comité social et économique.

Nombre de réunions :

La CSSCT se réunit au moins une fois tous les trimestres à l'initiative de l'employeur.

L'employeur doit également réunir la CSSCT à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel.

La CSSCT est également réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Missions de la CSSCT :

Le comité social et économique délègue à la CSSCT un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement. Toutefois, le comité social et économique conserve également le droit de déclencher ce droit d'alerte.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de procéder à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT doit être obligatoirement consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail sur :
– le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée ;
– le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À l'issue de cette consultation, le comité social et économique rend un avis motivé.

La CSSCT est également consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CSSCT peut, à son initiative, formuler des vœux en matière d'expertise :
– lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
– en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

19. Fonctionnement et crédit d'heures du comité social et économique

19.1. Réunions du comité social et économique (2)

Le nombre de réunions du comité social et économique en séance ordinaire est fixé par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions légales, en tenant compte des pratiques antérieures à la mise en place du comité social et économique.

Les parties signataires préconisent que le comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du comité social et économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le code du travail.

La participation ou non des délégués suppléants aux réunions du comité social et économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité social et économique, et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au comité social et économique, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le volume global de ces heures, fixé par protocole d'accord préélectoral en tenant compte des pratiques antérieures, ne pourra être inférieur aux valeurs par tranches d'effectifs fixées dans le tableau ci-dessous, en distinguant les cas où une DUP avait été mise en place préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Effectif des entreprises	**Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP) ***	**Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP****
Moins de 11	15	
11 à 24	20	

25 à 49	40	
50 à 74	100	42
75 à 99	140	65
100 à 124	200	96
125 à 149	220	117
150 à 174	220	138
175 à 199	240	159
200 à 249	240	171
250 à 299	260	192
300 à 399	260	
400 à 499	280	
500 à 599	300	
600 à 699	300	
700 à 749	300	
750 à 799	340	
800 à 899	340	
900 à 999	340	
1 000 à 1 249	340	
1 250 à 1 499	360	
1 500 à 1 549	400	
(*) Il s'agit de l'addition des heures DP/ CE en fonction du nombre de délégués titulaires par tranche d'effectif, sur base du volume d'heures maximum attribué par la CCNU. (**) Les heures attribuées par la disposition ci-dessous aux membres de la CCST sont retranchées.		

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps est au moins égal, par délégué, à :
– 10 heures par mois dans les établissements employant au moins 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;
– 15 heures par mois dans les établissements employant entre 200 et 499 salariés ;
– 20 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
– 25 heures par mois dans les établissements employant plus de 1 500 salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, dans les conditions prévues par les articles L. 2315-10 et L. 2315-11 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix de la mise en place d'une CSSCT, le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres de cette commission sera déterminé dans les conditions prévues par les articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, du crédit d'heures qui leur est attribué (art. L. 2315-12).

19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le financement par l'entreprise des activités sociales et culturelles est assuré dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas inférieur à 1,3 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au rapport existant pour l'année précédente (art. L. 2312-81).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la contribution éventuellement versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique sera déterminé en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant, ou par accord d'entreprise.

L'assiette de calcul retenue pour la détermination de ce budget comprend l'ensemble des salaires et accessoires de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que toutes les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail des salariés.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, profitent à l'ensemble des salariés y compris les ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la subvention de fonctionnement ne pourra être inférieur au montant versé antérieurement à la mise en place du comité social et économique le cas échéant. À défaut, il sera déterminé par accord d'entreprise.

19.5. Dépenses de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La prise en charge éventuelle par l'employeur des dépenses de la CSSCT est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des pratiques antérieures dans les anciens CHSCT, le cas échéant.

20. Représentants de proximité ou autres représentations

Compte tenu de l'effectif et du périmètre du comité social et économique et afin de garantir la représentation de l'ensemble du personnel, des représentants de proximité pourront être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Dans le cadre du maintien des équilibres antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera tenu compte des autres types de représentation résultant des usages et pratiques.

20.1. Protection des représentants de proximité

Tout projet de licenciement d'un représentant de proximité, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'avis du comité social et économique ou à défaut, des autres représentants de proximité le cas échéant.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

21. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS en activité à l'entrée en vigueur du présent avenant sont maintenus dans les conditions prévues par accord local.

(1) Article étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2312-19 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

ART.

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre du présent avenant n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existant, notamment dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

En application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP de façon à garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements.

ART.

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre du présent avenant n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existant, notamment dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

En application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP de façon à garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements.

ART.

22. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS sont maintenus dans les conditions des dispositions en vigueur de l'arrêté du 8 avril 1959.

23. Périodicité de la visite médicale

La préservation de la santé et de la sécurité au travail des salariés est une priorité de la branche et cette dernière s'est engagée dans une politique de prévention des risques professionnels pour notamment lutter contre les accidents du travail.

Les différents métiers de la filière exploitation portuaire exigent des conditions d'aptitude particulières liées aux travaux à effectuer, et parallèlement la pyramide des âges des salariés de cette filière reste élevée.

Par ailleurs, les salariés de la filière administrative sont confrontés à de nouveaux risques liés aux évolutions technologiques comme, notamment, le travail sur écran de visualisation, sans pour autant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée.

Le médecin du travail est au cœur de la prévention. Son rôle auprès des salariés et de l'entreprise consiste à :
– surveiller personnellement l'état de santé des salariés et s'assurer que les salariés sont médicalement aptes à leurs postes de travail ;
– mettre en œuvre des mesures préventives, notamment par le dépistage précoce d'états pathologiques ignorés du salarié, comme les troubles musculo-squelettiques, améliorant les chances de traitement et de guérison ;
– être l'interlocuteur privilégié des salariés, qu'il conseille et sensibilise sur la prise en compte des risques ;
– être le conseiller des entreprises en ce qui concerne la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail et l'amélioration des conditions de travail.

En conséquence, la visite médicale annuelle reste obligatoire pour l'ensemble des salariés de la branche, sans préjudice des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail, relatif à la surveillance médicale renforcée exercée par le médecin du travail pour certains salariés. (1)

L'ensemble des salariés a l'obligation de se soumettre à la visite médicale annuelle ainsi qu'aux différents examens médicaux prescrits. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail qui prévoit que seules certaines catégories de salariés bénéficient de la surveillance médicale renforcée.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail qui prévoit que seules certaines catégories de salariés bénéficient de la surveillance médicale renforcée.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

ART.

E. - Participation à certaines réunions extérieures

Les représentants du personnel appelés à siéger aux réunions d'organismes paritaires, notamment aux réunions du bureau central de la main-d'œuvre (BCMO), du conseil portuaire et de ses commissions, du conseil supérieur de la marine marchande, du conseil d'administration d'un port autonome, du conseil de surveillance ou du conseil de développement d'un grand port maritime, des comités de suivi de la réforme portuaire, des CPHS, des assemblées générales et des conseils d'administration des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS), verront leur rémunération maintenue.

Le temps consacré à ces réunions ne s'imputera pas sur le crédit d'heures.

Les ouvriers dockers professionnels intermittents appelés à siéger dans les mêmes instances percevront, pour le cas où ils ne sont pas rémunérés par ailleurs, une indemnité journalière calculée sur la base de la rémunération journalière moyenne de cette même catégorie constatée au cours du mois précédant la réunion.

ART.

F. - Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

1. Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

– un collège salariés, comprenant dix représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives *et signataires de la présente convention(1)* en fonction de leur représentativité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège au sein de ce collège ;

– un collège employeurs, comprenant un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité, ports et manutention, sauf accord entre l'UNIM et l'UPF.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cette commission paritaire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.

2. Attributions de la CPNE

Les attributions de la CPNE sont notamment les suivantes :

a) Attributions générales en matière d'emploi :
– permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur domaine professionnel et territorial ;
– étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
– procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
– examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
– effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion des jeunes à l'issue de leur formation ;
– faire toutes propositions économiques pour développer l'emploi.

b) Attributions générales en matière de formation :
– dégager les formations prioritaires ;
– participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
– rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser les conditions d'évaluation des effets de formation sur l'emploi ;
– promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
– définir les référentiels des qualifications (prérequis, compétences, formation, expérience...) à partir des travaux de l'observatoire ;
– délivrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
– procéder à l'information sur le fonctionnement de la section professionnelle paritaire spécifique à la manutention portuaire au sein de l'OPCA de branche ;
– suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNE est chargée d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Elle rend compte de l'ensemble de ses travaux à la commission mixte nationale.

3. Fonctionnement de la commission

Il est convenu d'instituer un règlement intérieur régissant le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visés aux articles 8F et 8G de la CCNU.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu du 10 février 1969 (arrêté du 9 avril 2015, art.1er).

ART.

G.-Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Il est convenu de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ensemble de la branche et à compétence nationale.

Cet observatoire est un outil technique au service de la branche pour lui apporter des éléments d'information objectifs et actualisés sur l'emploi, la formation et l'évolution des compétences et des métiers.

Dans ce cadre, il a pour mission, d'une part, de recenser, de centraliser, d'analyser l'information sur les métiers, les qualifications et les formations de la branche et, d'autre part, de fournir à la profession une analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications pour anticiper, accompagner et aider à la mise en œuvre de la politique emploi, compétences et formation de la branche.

L'observatoire est doté d'un comité paritaire de pilotage composé de la façon suivante :

– un collège salariés, comprenant dix représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention en fonction de leur représentativité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège au sein de ce collège ;

– un collège employeurs, comprenant un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité, ports et manutention, sauf accord entre UNIM et l'UPF.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cet observatoire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.

La CPNE détermine les travaux et études spécifiques confiés au comité paritaire de pilotage pour notamment :
– donner des informations sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences et des besoins en formation en découlant ;
– identifier les formations existantes ;
– étudier les besoins futurs en formation ;
– étudier les priorités en matière de formation ;
– étudier la mise en place de certificats de qualification professionnelle ou de titres professionnels ;
– procéder à l'étude des qualifications adaptées à la profession.

Le comité de pilotage procède lui-même, ou peut décider de faire procéder par des compétences extérieures, à l'exécution des travaux et études qui lui sont confiés.

La CPNE suit régulièrement les travaux de cet observatoire, dont les résultats lui sont communiqués, et valide ces travaux à la majorité des membres présents ou représentés.

Les résultats de l'examen de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel.

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire liées à ses études et travaux seront financées par une partie de la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés servant à financer les priorités de branche. *(1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R.6332-7 du code du travail (arrêté du 6 août 2012, art.1er).

ART.

Cet article a été remplacé par l'avenant n° 14 du 9 mars 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (BOCC 2021-52)

ART.

1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet de convention collective devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'une nouvelle convention collective. (1)

Chaque accord paritaire s'ajoutant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

3. Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, la dénonciation émane soit de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, soit d'organisations ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans son champ d'application, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2261-10.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

ART.

Conformément à l'article L. 2254-1 du code du travail, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au contrat de travail des salariés visés à l'article 2, sauf dispositions plus favorables en vigueur, résultant d'un accord collectif – accord territorial de branche (accord de place), accords locaux d'entreprise ou d'établissement –, d'un accord atypique, d'un usage, d'un engagement unilatéral d'entreprise ou du contrat de travail.

Ainsi, dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales, la mise en œuvre de la présente convention collective ne peut avoir pour effet de réduire, pour les salariés présents et futurs des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales relevant précédemment de la convention collective verte, les avantages en vigueur portant sur les primes ou dispositions suivantes dont ils bénéficient dans le cadre d'accords locaux pris en application de cette convention collective :
– les indemnités de panier ;
– les indemnités horaires pour travaux particulièrement pénibles, incommodes ou insalubres ;
– les remboursements de frais ;
– jour de la fête locale dans les ports où l'usage en est établi ;
– vêtements de travail et logement pour raison de service ;
– supplément d'assiduité pour dimanches et jours fériés ;
– supplément familial pour les salariés dont les enfants à charge poursuivent des études entre 20 ans et 26 ans ;
– rémunération des temps de préparation et de nettoyage.

Les avantages à caractère financier listés ci-dessus suivent la même revalorisation que le SBMH.

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales, les partenaires sociaux s'engagent à négocier l'adaptation des accords et des usages locaux, en tant que de besoin et sans pénaliser les salariés, pour tenir compte des modifications qui découleraient de la nouvelle convention, notamment pour ce qui concerne les éléments de rémunération basés sur des références qui étaient définies dans la convention collective verte.

L'application de la présente convention collective ne peut être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis par les bénéficiaires des deux conventions collectives d'origine avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 1 du 20 mai 2026 à l'accord du 19 juin 2025 relatif aux salaires des personnels marins d'appui des grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime pour l'année 2026

ART. 1er Les taux des éléments de rémunération soldes et accessoires indexés du « Personnel marin d'appui » en vigueur depuis le 1er janvier 2025, sont majorés de :

1,2 % à compter du 1er janvier 2026

ART. 2 Le montant annuel de la rémunération brute minimum, en période d'embarquement est fixé comme suit à partir du 1er janvier 2026 :

22 228,68 €

ART. 3 Les éléments de rémunération communs au « personnel marins d'appui » et au « personnel officiers » ci-dessous sont majorés de 1,3 % :
– indemnité de nourriture ;
– allocation spéciale si elle existe dans le GPM.

ART. 4

L'indemnité de fin de carrière du « personnel marins d'appui » qui bénéficie de 25 ans d'ancienneté et plus dans un grand port maritime ou grand port fluvio-maritime s'élève à 12 mois de salaire calculé conformément aux modalités de l'article 10 de l'accord national du « personnel marins d'appui » des GPM et GPFM du 19 juin 2025.

Le calcul de l'indemnité de fin de carrière est désormais défini ainsi :

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,55 mois
2 années	1,1 mois
3 années	1,65 mois
4 années	2,2 mois
5 années	2,75 mois
6 années	3,3 mois
7 années	3,85 mois
8 années	4,4 mois
9 années	4,95 mois
10 années	5,5 mois
11 années	6,05 mois
12 années	6,6 mois
13 années	7,15 mois
14 années	7,7 mois
15 années	8,25 mois
16 années	8,8 mois
17 années	9,35 mois
18 années	9,9 mois
19 années	10,45 mois
20 années	11 mois
21 années	11 mois
22 années	11 mois
23 années	11 mois
24 années	11 mois
25 années et plus	12 mois

ART. 5

Les grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime entrant dans le champ d'application du présent accord s'engagent à entamer des discussions sur le plan national à travers des groupes de travail sur les sujets de la prévoyance, de la formation et de la retraite supplémentaire.

Un calendrier de négociations sera mis en place par les GPM et GPFM.

ART. 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART.

Le présent accord a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail technique réuni le 4 mars 2026, associant les représentants des GP(F)M entrant dans le champ d'application de l'accord national du 19 juin 2025 relatif aux marins d'appui, d'une part, et des organisations syndicales représentatives des marins d'appui localement, d'autre part.

Cet accord, qui constitue un avenant à l'accord national précité, acte les points sur lesquels ils se sont accordés.

SECTION 3

Avenant : Accord du 19 mai 2009 relatif au régime de retraite

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite actuellement géré par la CRPCCMPA et la transformation de la CRPCCMPA en IGRS, conclu le 15 janvier 2009, notamment ses annexes III et IV ;
Considérant l'accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies, conclu le 15 janvier 2009, et son annexe ;
Considérant les modifications apportées aux annexes précitées, à la demande de l'Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles,
il a été décidé ce qui suit :

ART. 1

Les statuts de l'IGRS des personnels des chambres de commerce maritimes et des ports autonomes, tels qu'adoptés par l'assemblée générale de la CRPCCMPA le 17 avril 2009, annulent et remplacent les statuts datés du 15 janvier 2009, formant annexe IV à l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite actuellement géré par la CRPCCMPA et la transformation de la CRPCCMPA en IGRS.

ART. 2

Le projet de contrat de retraite collective à prestations définies, daté du 30 avril 2009, version n° 8, annule et remplace la version n° 6, formant annexe III à l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite actuellement géré par la CRPCCMPA et la transformation de la CRPCCMPA en IGRS.

ART. 3

Le projet de contrat de retraite collective à cotisations définies, daté du 16 avril 2009, version n° 7, annule et remplace la version n° 6, formant annexe à l'accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies, conclu le 15 janvier 2009.

SECTION 4

Avenant : Avenant du 9 février 2012 à l'accord du 24 octobre 2007 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. unique

1. Composition

La commission consultative de suivi du régime de prévoyance est constituée des membres des deux collèges suivants :
– un collège salariés comprenant trois représentants titulaires et trois représentants suppléants, élus par le collège des cotisants au régime de prévoyance au scrutin de liste majoritaire, chaque organisation syndicale représentative signataire du protocole d'accord du 24 octobre 2007 pouvant présenter une liste ;
– un collège employeurs composé du même nombre total de représentants.
La commission consultative de suivi élit, en alternance, et pour une durée de 1 an, un président et un vice-président, obligatoirement choisis parmi les membres appartenant à des collèges différents.
La durée du mandat des membres de la commission consultative de suivi est de 4 ans. Le mandat des membres sortants peut être renouvelé.
Les fonctions de membres de la commission consultative de suivi sont gratuites. Toutefois, des indemnités pour frais de déplacement peuvent être allouées.

2. Rôle

La commission consultative de suivi a compétence pour examiner toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance, et plus précisément :
– application du régime de prévoyance ;
– examen des litiges éventuels résultant de cette application, conciliation ;
– examen des comptes annuels ;
– examen des propositions d'ajustements et d'améliorations du régime : garanties, fonctionnement.
La commission de suivi rendra compte de ses travaux à la commission paritaire prévoyance de la convention collective, qui statuera en dernier ressort sur l'approbation des comptes et les ajustements éventuels du régime.

3. Réunions

La commission consultative de suivi se réunit au moins une fois par an. Elle peut être réunie en cas de besoin à la demande de l'un ou l'autre des collèges. Les convocations sont adressées au moins 15 jours à l'avance et sont accompagnées des documents de gestion liés à l'ordre du jour.

ART.

Le présent avenant est établi en application de l'article 8 du protocole d'accord de révision des dispositions de prévoyance du 24 octobre 2007, pour préciser les modalités de suivi du contrat de prévoyance garantissant le régime de prévoyance des personnels des établissements portuaires par l'UPF et ses adhérents auprès de l'URRPIMMEC.

SECTION 5

Avenant : Accord du 25 avril 2012 relatif au régime de retraite

Source officielle Légifrance

ART.

Conclu en application de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » et de son annexe III ;
Considérant l'accord paritaire du 15 janvier 2009 – accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite actuellement géré par la CRPCCMPA et transformation de la CRPCCMPA en IGRS – et l'accord paritaire du 15 janvier 2009 – accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies – et les contrats de retraite supplémentaire qui leur sont attachés,

ART. 1er

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite, la commission paritaire décide que la somme de 1 078 564 €, résultant des calculs effectués par l'assureur relativement à l'impact de la réforme des retraites sur les rentes du contrat de retraite supplémentaires à prestations définies, doit être portée au crédit du fonds de revalorisation et de régulation au titre de l'exercice 2011.
(Cf. avenant n° 2 au contrat RK 151.099.034.)

ART. 2

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite, la commission paritaire décide que la régulation au titre de ces rentes viagères différées ne doit pas être portée au débit du fonds de revalorisation et de régulation en globalité sur l'exercice 2011, mais au fur et à mesure de leur transformation en rentes viagères immédiates.

ART. 3

En raison d'une contrainte technique, l'assureur n'est pas en mesure de revaloriser les rentes du contrat de retraite à cotisations définies au 1er juillet de l'année tel que prévu au contrat.
Le contrat est donc modifié en conséquence.
(Cf. avenant n° 3 au contrat RG 151.136.573.)

ART. 4

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite, les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :
Contrat de retraite à prestations définies :

– rentes viagères différées : 1,95 % à compter du 1er juillet 2012 ;
– rentes viagères immédiates : 1,95 % à compter du 1er juillet 2012 ;
Contrat de retraite à cotisations définies :

– rentes viagères différées : 1,17 % à compter du 1er janvier 2012 ;
– rentes viagères immédiates : 1,17 % à compter du 1er janvier 2012.

ART. 5

Afin de supprimer une ambiguïté, l'article 8.1 est augmenté d'un alinéa rédigé comme suit :
« L'expression " Régime obligatoire " employée au présent article s'entend régime de base sécurité sociale + régime complémentaire ARRCO. »
(Cf. avenant n° 2 au contrat RK 151.099.034.)
Le dernier alinéa de l'article 8.3.2 et le dernier alinéa de l'article 8.3.3 prévoient une modification de la rente de base d'un retraité en cas de changement de situation matrimoniale en phase de retraite.
Afin de permettre un traitement égalitaire entre les actifs et les retraités et leurs ayants droit, le dernier alinéa de l'article 8.3.2 et le dernier alinéa de l'article 8.3.3 sont supprimés.
L'écart de provisionnement est porté, selon le cas, au débit ou au crédit du fonds de revalorisation et de régulation.
(Cf. avenant n° 2 au contrat RK 151.099.034.)
Un article 8.3.4 « Dépôt tardif de demande de liquidation de retraite » est ajouté.
Il est rédigé comme suit :
« En cas de dépôt tardif de demande de liquidation de retraite, l'assureur verse un rappel tenant compte de la date d'effet de la retraite telle que défini à l'article 8.1.
L'écart de provisionnement est porté, selon le cas, au débit ou au crédit du fonds de revalorisation et de régulation. »
(Cf. avenant n° 2 au contrat RK 151.099.034.)
Afin d'éviter qu'un poste de membre de la commission consultative de suivi retraite reste vacant entre deux élections, l'article 11 est augmenté d'un alinéa rédigé comme suit :
« Les postes de membres de la commission consultative de suivi retraite devenus vacants sont pourvus par cooptation, celle-ci devant être ratifiée lors de l'assemblée générale la plus proche, selon les formes mentionnées dans le présent article. Le mandat du nouveau membre prend fin à l'arrivée du terme normal du mandat du membre qu'il remplace. »
Afin de mettre en conformité le texte et la pratique, l'article 13 relatif aux missions de la commission consultative de suivi retraite est augmenté d'un point de suite rédigé comme suit :
« – de contrôler, dans le respect de l'article 2 de l'accord paritaire du 4 novembre 2010, le montant des salaires retenus par les employeurs comme assiette de cotisation au contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies pour les préretraités, ainsi que la revalorisation desdits salaires. »
Il est rappelé que l'assiette des cotisations du contrat de retraite à cotisations définies représente, au minimum, le salaire de référence retenu par la CRAM pour la détermination de l'allocation de cessation anticipée d'activité, ladite assiette étant revalorisée comme les salaires UPF.
Il est précisé, pour les cessations anticipées d'activité dont la date d'effet est antérieure au 1er janvier 2009, que le salaire de référence CRAM est revalorisé suivant les revalorisations CRAM pour déterminer l'assiette de cotisation en valeur 1er janvier 2009.
L'ensemble des mesures du présent article prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2009.

ART. 6

L'UPF a décidé de financer les honoraires du commissaire aux comptes et de l'actuaire conseil de l'IGRS CRP au travers d'une contribution patronale appelée par l'IGRS CRP sous mandat de l'UPF.
Il est rappelé que la mission de l'actuaire conseil doit s'achever avec le contrôle des comptes 2012 de l'assureur, l'IGRS CRP étant ensuite susceptible selon nécessité de faire appel ponctuellement à ses services avec l'accord préalable de l'UPF.
Le montant de ladite contribution patronale est ajusté chaque année en fonction des lettres de mission et des factures d'honoraires.

ART. 7

L'élection des délégués à l'assemblée générale de l'IGRS CRP étant rendue très compliquée en 2012, notamment en raison du détachement de salariés des grands ports maritimes vers des filiales, entreprises ou groupements d'entreprises de manutention, la commission paritaire décide, à titre exceptionnel, de surseoir d'un an à l'organisation des élections.

ART.

Annexe

Arial assurance
Avenant n° 2 au contrat n° RK 151.099.034 souscrit par l'Union des ports de France et l'IGRS CRP

Par le présent avenant, il est précisé que compte tenu du protocole d'accord du 15 janvier 2009 et de l'accord du 4 novembre 2010 et en application de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention », les conditions générales du contrat rappelé en objet sont modifiées, à la date d'effet du contrat, comme suit :

« Impact de la réforme des retraites

L'impact de la réforme des retraites sur le montant des provisions pour engagement a été évalué au titre de l'exercice 2011 à 1 078 564 €.
Cette somme venant en déduction des provisions constituées est portée au crédit du fonds de revalorisation et de régulation au titre de l'exercice 2011.

Dispositions réglementaires

En application de l'accord du 25 avril 2012 :
– la liquidation d'une rente ne peut intervenir avant la liquidation de ses rentes du « régime obligatoire ». Ce terme s'entend cumulativement du régime de base de la sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire ARRCO ;
– en cas de changement de situation matrimoniale en phase de retraite, la rente de base ne doit pas être abattue. L'écart de provisionnement est porté, selon le cas, au débit ou au crédit du fonds de revalorisation et de régulation ;
– en cas de dépôt tardif de demande de liquidation de retraite, la date retenue est la date d'effet de la retraite du régime obligatoire tel que défini ci-dessus. L'écart de provisionnement est porté, selon le cas, au débit ou au crédit du fonds de revalorisation et de régulation. »
Il n'est pas autrement dérogé aux clauses et conditions du contrat auquel le présent avenant est annexé.
Fait à Paris, le 25 avril 2012.
Délégué général
Union des ports de France
Membre du directoire
Arial assurance

Avenant n° 3 au contrat n° RG 151.136.573 souscrit par l'Union des ports de France

Par le présent avenant, il est précisé que compte tenu du protocole d'accord du 15 janvier 2009 et de l'article 3 du protocole d'accord du 25 avril 2012 et en application de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention », les conditions générales du contrat rappelé en objet, sont modifiées, à la date d'effet du contrat, comme suit :

Article 8.6

La date : « 1er juillet » est remplacée par : « 1er janvier ».
Il n'est pas autrement dérogé aux clauses et conditions du contrat auquel le présent avenant est annexé.
Fait à Paris, le 25 avril 2012.
Délégué général
Union des ports de France
Membre du directoire
Arial assurance

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 1 du 10 décembre 2012 relatif à la pénibilité

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant n'a pas pour objet de quelque manière que ce soit de remettre en cause ou de modifier l'économie des accords d'origine signés les 15 et 16 avril 2011 et visés au préambule, mais d'en préciser, à l'usage, les modalités de fonctionnement ainsi que le périmètre des bénéficiaires dans le seul compartiment « Manutention » du dispositif. A ce titre, il ne se substitue pas aux accords d'origine, mais vient les compléter.
Par ailleurs, pour la bonne compréhension du dispositif, il est apparu également nécessaire de clarifier et de préciser le sens de certains termes dans le vocabulaire employé dans les accords, afin d'éviter à l'avenir toute ambiguïté dans l'application du dispositif.
Les précisions apportées portent principalement sur l'article 3 « Champ d'application. – Bénéficiaires » et l'article 5.2 « Modalités de la collecte » de l'accord du 15 avril 2011 sur le dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires ainsi que sur l'annexe « Liste des métiers éligibles ».
Elles portent également sur l'article 1er « Champ d'application. – Bénéficiaires » de l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires.
Au sens du présent avenant, ces deux accords complémentaires sont désignés globalement par l'expression « accords de pénibilité/CAA » et les dispositifs qu'ils instituent par « régime de pénibilité/CAA ».

ART. 2

2.1. Bénéficiaires potentiels

Les parties signataires du présent avenant conviennent que, parmi les personnels bénéficiaires de la CCNU, l'on entend par bénéficiaires potentiels ou salariés éligibles au régime de pénibilité/CAA les personnels susceptibles de bénéficier du régime de pénibilité/CAA, c'est-à-dire les personnels en mesure de satisfaire, au terme de leur carrière, aux conditions d'ouverture des droits fixées selon les termes des accords pour chacune des catégories de personnels visés.
L'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels intervient dès lors qu'il y a exposition à la pénibilité selon les critères rappelés en annexe du présent avenant.
Cette inscription entraîne l'obligation immédiate de cotiser au régime pour les entreprises et les bénéficiaires potentiels concernés.
Cas particuliers :
Les bénéficiaires potentiels entrant dans la nomenclature de l'article 3.2 du fait des clarifications apportées par le présent avenant sont réputés inscrits sur la liste des bénéficiaires potentiels dès le 1er janvier 2012 et les contributions afférentes (patronales et salariales) au régime sont dues rétroactivement depuis cette date.
A titre exceptionnel, du fait du retard pris dans la mise en place de la réforme portuaire au sein des entreprises de la place du Havre, notamment au niveau de la maintenance, il est convenu que la liste des bénéficiaires potentiels établie conformément à la nomenclature figurant à l'article 3.2 sera finalisée au plus tard au 31 décembre 2013. En revanche, les cotisations afférentes au régime de pénibilité/CAA resteront exigibles au 1er janvier 2012.

2.2. Bénéficiaires effectifs

Dans tous les cas, pour bénéficier effectivement du régime de pénibilité/CAA, les bénéficiaires potentiels devront être en mesure de justifier effectivement, au terme de leur carrière, de 15 années minimum d'exercice de façon continue ou discontinue d'un métier exposé aux facteurs de pénibilité (cf. art. 3 de l'accord de pénibilité).
Dès lors, tout bénéficiaire potentiel n'est pas nécessairement un bénéficiaire effectif du régime mis en place, s'il s'avère, au terme de sa carrière, que ces conditions ne sont pas vérifiées.
Le fait de figurer dans la liste des bénéficiaires potentiels ainsi définis ne préjuge pas du départ effectif dans le dispositif, tant que les durées minimales d'exposition requises ne sont pas constatées et tant que le salarié n'est pas en mesure d'ouvrir son droit à la retraite au terme de la période de portage à laquelle il a droit conformément à l'article 2 de l'accord (dispositif de portage) :
« L'anticipation est de 2 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve que le salarié ait alors acquis à cette date les droits permettant de liquider une retraite à taux plein.
Si tel n'était pas le cas, l'anticipation est calculée par rapport à la fin de la période nécessaire pour acquérir ces droits à taux plein.
Toutefois, un salarié qui n'aurait pas acquis ses droits à taux plein et qui déciderait néanmoins de liquider sa pension vieillesse pourra demander à bénéficier du présent dispositif par anticipation par rapport à la date de liquidation de ladite pension vieillesse. »

ART. 3

Les précisions apportées par le présent article 3 prévalent, en tant que de besoin pour le seul compartiment « Manutention », sur les mentions figurant en annexe des accords de pénibilité/ CAA.

3.1. Principes de clarification

La clarification du périmètre des bénéficiaires potentiels repose sur trois principes distincts :
a) Application de la CCNU aux bénéficiaires potentiels
Les parties signataires conviennent que les bénéficiaires potentiels au sens du présent avenant, doivent relever de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » de plein droit au regard des articles 1er, 2 et 3 de la convention collective unifiée (CCNU).
b) Inscription à la caisse de congés payés du port
Tous les bénéficiaires potentiels du dispositif doivent être inscrits à la CCCP du port dans lequel ils exercent leur activité.
Pour les personnels dont l'inscription n'est pas obligatoire au sens du décret du 27 mars 1993, il est convenu que leur employeur devra les inscrire au service volontaire des congés payés de la caisse du port considéré.
c) Validation par la commission paritaire nationale de suivi du régime
Toute inscription d'un bénéficiaire potentiel au régime de pénibilité/ CAA devra préalablement être validée par la commission ad hoc de pilotage et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité, afin de s'assurer du respect des conditions fixées par les accords d'origine ainsi que du présent avenant.

3.2. Nomenclature des bénéficiaires potentiels

Conformément à l'article 2 du présent avenant, les parties signataires conviennent que le périmètre des bénéficiaires potentiels comprend de façon stricte :
a) Dockers professionnels (mensualisés et intermittents)
Il s'agit respectivement :
– des salariés titulaires d'un CQP employés sous CDI, conformément aux articles L. 5343-2 et L. 5343-3 du code des transports, dans une entreprise de manutention et affectés aux travaux de manutention définis par l'article R. 511-2 du code des transports, y compris les grutiers et portiqueurs détachés des GPM dans le cadre de la réforme portuaire de 2008 ;
– les ouvriers dockers intermittents au sens de l'article L. 5343-4 du code des transports.
Ils font nécessairement l'objet d'une inscription obligatoire à la caisse de congés payés du port concerné.
b) Autres personnels d'exploitation portuaire
Ces personnels sont éligibles sous réserve de satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :
– ils peuvent être ouvriers, agents de maîtrise ou cadres, à l'exclusion des cadres de direction/ cadres dirigeants ;
– ils ne sont pas dockers, car ils ne répondent pas à la définition du docker professionnel au sens du a ci-dessus, ni à celle de l'ouvrier docker occasionnel tel que défini par la loi et la CCNU mais travaillent dans une fonction d'exploitation ;
– ils ne sont pas personnels de maintenance ;
– ils subissent au moins un critère de pénibilité dans chacune des trois familles (voir tableau résumé en annexe ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité plus de 50 % de leur temps de travail effectif. Autrement dit, ils doivent avoir été exposés à au moins trois critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.
c) Personnels de maintenance
Ces personnels, pour être éligibles, doivent satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :
– ouvriers, agents de maîtrise ou cadres de maintenance, à l'exclusion des cadres de direction/ cadres dirigeants ;
– personnels intervenant sur les outillages de quai ;
– ils subissent au moins un critère de pénibilité dans chacune des trois familles (voir tableau résumé ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité plus de 50 % de leur temps de travail effectif. Autrement dit, ils doivent avoir été exposés à au moins trois critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.
d) Agents de maîtrise et cadres d'exploitation ayant été ouvriers dockers
Il s'agit de personnels ayant été ouvriers dockers dans le passé et ayant été promus. Ils figurent toujours à l'effectif d'une entreprise de manutention portuaire.
e) Cas particulier des dockers occasionnels
Les dockers occasionnels ayant la possibilité de bénéficier du régime de pénibilité/ CAA dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après sont inscrits sur la liste des bénéficiaires potentiels et soumis en conséquence à l'obligation de cotiser au régime dès leur premier CDD.

ART. 4

A partir des informations communiquées par les entreprises de la place, localement les caisses de congés payés des ports procéderont paritairement à la mise à jour de la liste des bénéficiaires potentiels, notamment en prenant en compte les bénéficiaires potentiels nouvellement entrés dans la profession.
Chaque semestre, il est procédé au plan national à la mise à jour de la liste de ces bénéficiaires potentiels sur la base des informations fournies par les caisses de congés payés.
Cette mise à jour, qui permet d'établir au plan national un état précis (une base de données) des bénéficiaires potentiels du régime de pénibilité/CAA, est validée paritairement par la commission de pilotage et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité.
Cette base de données nominatives des bénéficiaires potentiels, ainsi mise à jour et validée paritairement, est ensuite communiquée à l'assureur-gestionnaire du régime chargé de servir les rentes de préretraite.
L'assureur-gestionnaire n'est pas autorisé à verser de rente à toute personne ne figurant pas explicitement dans cette nomenclature d'ayants droit.

ART. 5

L'équilibre financier du dispositif global de pénibilité/CAA repose sur une contribution conjointe employeur/salariés de 7,2 % en moyenne calculée sur une carrière moyenne de 35 années.
La contribution au régime de pénibilité est due dès l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels, tenue à jour par la caisse de compensation des congés payés du port concerné.

Cas particuliers

1. Promotion
Lorsqu'intervient une promotion qui conduit à ce que le salarié bénéficiaire potentiel cesse d'exercer un métier identifié comme pénible, la contribution (patronale et salariale) exigible au régime de préretraite pénibilité :
– cesse d'être due, si le salarié n'a pas totalisé un minimum de 15 années continues ou discontinues d'exercice d'un métier identifié comme pénible ;
– la contribution reste due si le salarié a déjà totalisé un minimum de 15 ans d'exercice d'un métier pénible ;
– au cas où le salarié n'ayant pas totalisé ce minimum de 15 années serait à nouveau amené à exercer un métier pénible, la contribution serait de nouveau exigible.
2. Cas des salariés bénéficiaires de l'ACAATA
Le dispositif de préretraite au titre de la pénibilité/CAA ouvre sur une possibilité d'anticipation maximale de 3 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite et cette durée peut se cumuler avec l'anticipation dont le salarié peut bénéficier au titre du dispositif ACAATA dans la limite d'un plafond de 5 ans (cf. art. 3.3 de l'accord de pénibilité).
La contribution au régime de pénibilité est due au titre de la solidarité pour l'ensemble des salariés pouvant cumuler les dispositifs de pénibilité et celui de l'amiante, y compris pour les salariés pouvant bénéficier d'une anticipation de 5 ans au seul titre de l'amiante.
3. Prise en compte de la durée d'exposition à la pénibilité antérieurement à l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels
Aux termes des accords conclus, l'inscription d'un salarié d'une entreprise de manutention dans la liste des bénéficiaires potentiels intervient dès l'exposition de celui-ci aux critères de pénibilité définis par les accords. La durée d'exposition à la pénibilité de ce salarié est calculée à partir de cette date d'inscription et, à cette même date, les contributions afférentes au régime de pénibilité/CAA sont dues.
Toutefois, lorsqu'une entreprise de manutention intègre sous CDI un salarié ayant exercé une des fonctions visées à l'article 3.2 et ayant subi les critères de pénibilité prévus par ce texte dans une entreprise ne relevant pas de la convention collective « Ports et manutention », l'entreprise de manutention qui accueille ce salarié devra obligatoirement au moment de son inscription dans la liste des bénéficiaires potentiels s'engager à financer le passif social correspondant à l'exposition antérieure, afin de maintenir l'équilibre et la pérennité du régime.
Le passif social correspondant sera déterminé par l'actuaire du régime selon la méthode décrite en annexe et son montant éventuel validé par la commission paritaire nationale de pilotage et de suivi du régime.
Au cas où la durée totale d'exposition à la pénibilité ne permet pas, en tout état de cause et de façon certaine, au salarié concerné de bénéficier à terme de l'ouverture de droits au régime, ce passif social n'est pas dû.

ART. 6

Afin d'encourager le passage sous CDI et d'éviter que les ouvriers dockers occasionnels puissent être privés, de fait, du bénéfice du régime de pénibilité/CAA :
– les entreprises de manutention ou le groupement d'employeur s'engagent à passer en CDI, avant l'entrée effective dans le dispositif de portage pénibilité/CAA(9), les dockers occasionnels remplissant les conditions d'ouverture des droits et ayant formellement demandé à bénéficier du régime ;
– les périodes de travail exposées à la pénibilité et exercées en tant que docker occasionnel sont décomptées dans les conditions prévues ci-après pour l'appréciation des droits au régime de pénibilité/CAA.

6.1. Calcul du nombre d'années d'exposition effective à la pénibilité passées en tant qu'ouvrier docker occasionnel

Ce calcul sert à apprécier la durée d'exposition (acquise) à la pénibilité lorsque l'occasionnel passe sous CDI.
Le nombre d'années d'exposition à la pénibilité passées comme docker occasionnel est obtenu par le quotient du nombre de shifts de travail effectif effectués depuis l'entrée sur le port, par un nombre de jours correspondant à une année, soit 180 jours.

6.2. Effet sur la rente ou la durée d'anticipation (proratisation)

L'équilibre financier du régime de pénibilité/CAA a été établi sur la base de contributions au régime correspondant à des carrières de 35 ans en équivalent temps plein pour des salariés mensualisés.
Lors de l'appréciation des critères d'ouverture des droits, un seuil de proratisation de la rente ou de la durée d'anticipation est introduit par rapport à cette durée de 35 ans de carrière en équivalent temps plein :
– si le salarié est en mesure de faire état d'au moins 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, dont 15 ans d'exposition à la pénibilité, aucune proratisation ne lui est appliquée ;
– en revanche, si le salarié bénéficie dans l'entreprise de moins de 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, tout en pouvant justifier de 15 ans d'exposition à la pénibilité (au titre des périodes passées en tant qu'ouvrier docker occasionnel et de docker professionnel), son revenu de remplacement ou la durée d'anticipation qui lui est applicable est proratisé en fonction de la durée d'exposition par rapport à 35 ans.
Le choix entre les deux formules de proratisation (rente ou durée d'anticipation) est laissé à l'appréciation du salarié bénéficiaire.
Un exemple est annexé au présent accord.

(9) Il est rappelé que la date d'entrée effective dans le dispositif de portage pénibilité/CAA est la date à partir de laquelle le salarié commence à bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

ART. 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Les conditions de sa révision ou de sa dénonciation éventuelle sont les mêmes que celles qui ont été prévues aux articles correspondants dans les accords initiaux qu'il complète.

ART. 8

Le présent avenant entrera en vigueur après sa signature au jour de son dépôt officiel, qui sera effectué, au plus tard, le lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition.
Il fera par ailleurs l'objet d'une procédure en vue de son extension, une fois écoulé le délai d'opposition.

ART.

En application de la réforme portuaire introduite par la loi du 4 juillet 2008, un accord-cadre a été conclu le 30 octobre 2008 entre l'union nationale des industries de la manutention (UNIM) et l'union des ports de France (UPF), d'une part, ainsi que les organisations syndicales de salariés, d'autre part.

Parmi les engagements figurant dans cet accord-cadre, rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, a été inscrit le principe d'une négociation d'un accord sur la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires.

Cet engagement a abouti à la conclusion de deux accords séparés signés les 15 et 16 avril 2011, portant respectivement sur la prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires complété par un autre accord de cessation anticipé d'activité dans ces mêmes métiers portuaires.

L'un et l'autre accord font partie intégrante de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU) dont ils constituent l'annexe III. Ces accords ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 6 août 2012, paru au Journal officiel du 17 août 2012.

La viabilité financière du dispositif mis en place par ces accords et l'équilibre du régime nécessitent une grande vigilance des acteurs pour en assurer la pérennité dans le long terme. Le présent avenant a pour objet d'apporter les éléments de clarification nécessaires pour parvenir à cet objectif.

ART.

Annexe I

Rappel des critères de pénibilité

(Tableau résumé)

Critère de pénibilité	**Famille**		
	Conditions et rythmes de travail	Environnement agressif	Contraintes physiques
1	Horaires contraignants	Produits manipulés ou atmosphère respirée	Gestes et postures
2	Productivité	Nuisances sonores	Situations particulières d'attention
3	Polyvalence et mobilité au quotidien	Contraintes de température, conditions météo	

N.B. – Pour toutes précisions se rapportant aux critères de pénibilité, on se reportera à l'article 1er de l'accord de pénibilité du 15 avril 2011.

ART.

Annexe II

Exemple de proratisation (art. 6.2)

Situation du bénéficiaire (effectif) au moment de l'ouverture des droits :
– 15 années d'ancienneté et plus sous CDI dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité, quelle que soit la carrière effectuée en tant que docker occasionnel : droits pleins, aucune proratisation n'est effectuée sur la rente ou la durée d'anticipation ;
– 23 années de carrière en tant qu'occasionnel ayant donné lieu à 1 620 shifts/journée de travail, suivies de 12 années d'ancienneté sous CDI dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité : l'ancienneté au titre du CDI étant inférieure à 15 ans, application du prorata de la manière suivante :
Durée d'exposition à la pénibilité :
– période d'occasionnel : 1 620 shifts/180 jours, soit 9 années d'exposition ;
– période d'exposition sous CDI : 12 ans,
soit au total 21 ans d'exposition à la pénibilité.
Calcul du taux de proratisation :
La durée d'exposition reconstituée de 21 ans, rapportée à la durée de carrière de référence de 35 ans de cotisation dans le dispositif, permet de calculer un coefficient de 0,6 (21/35), soit 60 %.
Proratisation :
Ce coefficient est utilisé pour déterminer les conditions de départ dans le dispositif, avec deux options au choix du salarié :
– soit un départ avec 3 ans d'anticipation (car exposition effective > 18 ans) et 60 % de la rente ;
– soit un départ avec 100 % de la rente sur une période d'anticipation ramenée à 1,8 ans (60 % de 3 années).

SECTION 7

Avenant : Accord du 13 novembre 2013 relatif au régime de retraite supplémentaire

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite géré par la CRPCCMPA antérieurement à sa transformation en IGRS, l'accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies, conclus le 15 janvier 2009 en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, et les statuts de l'IGRS CRP ;
Considérant que la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, et la convention collective de la manutention portuaire ont été révisées par la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention », ci-après dénommée CCNU, entrée en vigueur le 3 mai 2011 ;
Considérant que la négociation d'un régime de retraite supplémentaire commun aux deux secteurs d'activité relevant de son champ d'application est prévue au programme de travail de la CCNU en son annexe IV ;
Considérant que jusqu'à l'adoption d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la branche « Ports et manutention », le régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés des établissements portuaires demeure en vigueur ;
Considérant qu'il convient d'y apporter des modifications,

ART. 1er

Le 1er alinéa, 2e tiret, de l'article 15 des statuts de l'IGRS CRP relatif aux modalités de désignation des représentants des participants à l'assemblée générale est modifié pour faciliter la représentation de l'ensemble des participants, notamment celle des salariés détachés dans les entreprises de manutention en application de la réforme du 4 juillet 2008, ainsi que celle des salariés ou anciens salariés d'entités non adhérentes à l'UPF ou de leurs ayants droit.
Les statuts modifiés figurent en annexe I.

ART. 2

L'article 16 de l'accord de substitution du 15 janvier 2009 relatif aux modalités de financement de l'IGRS est modifié :
– pour réajuster le montant de la contribution de l'UPF aux dépenses de fonctionnement de l'IGRS et prévoir les modalités de sa revalorisation ;
– pour encadrer les modalités de prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des administrateurs et des membres de la commission consultative de suivi.
L'article 16 modifié figure en annexe II au présent protocole d'accord.

ART. 3

L'article 7 des statuts de l'IGRS relatif aux ressources et l'article 10 des statuts relatif à l'exercice des fonctions d'administrateur sont modifiés pour tenir compte des dispositions de l'article 2 du présent protocole d'accord.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.
Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

ART.

Annexe I

Statuts de l'IGRS CRP

« Article 7

Ressources (statuts)

En contrepartie de la gestion administrative qu'elle opère, les ressources de l'IGRS sont constituées par une contribution financière annuelle versée par l'union des ports de France (UPF) pour le compte des entreprises adhérentes, dans les conditions prévues par l'article 16 modifié de l'accord de substitution du 15 janvier 2009.
Elles peuvent également comprendre toute autre ressource autorisée par les lois et règlements en vigueur. »

« Article 10

Exercice des fonctions d'administrateur

La durée des fonctions de chaque administrateur est de 6 ans, le renouvellement dans chaque collège ayant lieu tous les 6 ans. Le mandat des administrateurs sortants peut être renouvelé.
Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat dudit administrateur.
La limite d'âge, pour exercer les fonctions d'administrateur, est fixée à 70 ans pour 4/5 des administrateurs de chaque collège. Autrement dit, 1/5 des administrateurs au sein de chaque collège peut avoir un âge supérieur à 70 ans et au maximum 75 ans.
Lorsque la limitation fixée ci-dessus pour l'âge des administrateurs est dépassée, l'administrateur le plus âgé du collège considéré est réputé démissionnaire d'office.
Les fonctions de membre du conseil d'administration ne sont pas rémunérées, mais les membres du conseil ont droit au remboursement des frais occasionnés par leur mandat sur présentation de justificatifs des frais engagés dans la limite des montants prévus par le barème arrêté par le conseil d'administration de l'IGRS du 30 novembre 2011.
Les administrateurs doivent remplir les conditions énoncées à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale. »

« Article 15

Composition de l'assemblée générale

L'assemblée générale de l'institution est composée :
– d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant, représentant les établissements adhérents et nommés au sein de chaque membre adhérent à la présente institution au sens de l'article 6 des présents statuts. Ces délégués sont nommés par chaque membre adhérent pour une durée de 3 ans ;
– d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant par place portuaire, représentant les membres participants et nommés par l'organisation syndicale la plus représentative au sein de chaque établissement adhérent à la présente institution, au sens de l'article 6 des présents statuts ;
– la représentativité est appréciée au regard des résultats des dernières élections professionnelles.
Ces délégués sont nommés pour une durée de 3 ans.
Les frais de déplacement des délégués représentant les membres participants sont pris en charge par les établissements adhérents de la présente institution, qui veillent à ce que ces déplacements n'occasionnent aucune perte de rémunération.
Pour chaque membre adhérent, le délégué représentant les établissements adhérents et le délégué représentant les participants ont droit dans les délibérations à un même nombre de voix fixé ainsi qu'il suit en fonction de l'effectif des participants :
– 1 voix si l'effectif est inférieur à 10 ;
– 2 voix si l'effectif est compris entre 10 et 24 ;
– 3 voix si l'effectif est compris entre 25 et 49 ;
– 1 voix par fraction supplémentaire de 50 assurés cotisants. »

ART.

Annexe II
Accord de substitution du 15 janvier 2009
« Article 16
Modalités de financement de l'IGRS pour son fonctionnement

En contrepartie de la gestion administrative qu'elle opère paritairement, l'IGRS bénéficie d'une contribution financière annuelle versée par l'union des ports de France (UPF) pour le compte de ses entreprises adhérentes.
Cette contribution, destinée au remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas des administrateurs et des membres de la commission consultative de suivi, est établie forfaitairement à 35 000 € par an, auxquels s'ajoute le remboursement des honoraires du commissaire aux comptes.
Cette contribution ne couvre pas les frais d'organisation de la réunion annuelle de la commission consultative de suivi “Retraite” dédiée à l'examen des comptes annuels de l'assureur, qui incombe au groupe AG2R La Mondiale, conformément aux dispositions de la convention de gestion du 17 août 2011.
Le montant de la contribution de l'UPF est révisé chaque année en fonction de la variation de l'indice général des prix du secteur de l'hôtellerie, cafés et restauration (moyenne de l'année écoulée).
Le paiement du forfait de 35 000 € est effectué en deux versements : 50 % de ce montant au plus tard le 31 janvier de l'exercice en cours et le solde avant le 31 juillet de l'exercice en cours.
Les modalités de financement de toute dépense exceptionnelle sont préalablement examinées et arrêtées par les partenaires sociaux. »

SECTION 8

Avenant : Accord du 14 mai 2014 relatif au règlement intérieur CPNE OPMQ

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.
La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ports et manutention est constituée conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.
Les attributions, missions et objet de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) sont définis à l'article 8F de la convention collective nationale unifiée ports et manutention.
Par ailleurs, il est institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ensemble de la branche et à compétence nationale. Les attributions, missions et objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont définis à l'article 8G de la convention collective nationale unifiée ports et manutention.

ART. 1er

Le présent règlement intérieur, établi en conformité avec les dispositions de la convention collective nationale unifiée ports et manutention, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement des instances paritaires visées par les articles 8F et 8G de la CCNU, à savoir : la commission paritaire nationale de l'emploi et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
L'ensemble des représentants des organisations appelées à siéger au sein de ces instances s'engagent à respecter les dispositions du règlement intérieur.

ART. 19

Le présent règlement intérieur vient compléter les dispositions des articles 8F et 8G de la CCNU, dont il constitue une annexe.

ART. 7

Conformément aux dispositions de l'article 8G de la CCNU, la CPNE suit régulièrement les travaux de l'observatoire dont les résultats lui sont communiqués et valide ces travaux à la majorité des présents.
La CPNE ne peut valablement délibérer que si chaque collège compte au moins trois participants.
Ce quorum est également applicable aux séances du comité de pilotage de l'observatoire et des sections.
Les décisions de la CPNE, du comité de pilotage et de chaque section sont prises à la majorité absolue des présents.
Chaque représentant tant des représentations syndicales que des organisations patronales dispose de deux voix.
Pour les sujets spécifiques à l'un ou à l'autre des deux domaines d'activité, les voix de la délégation patronale non concernée sont divisées par deux et reportées sur le collège patronal dont relève la décision à prendre. La délégation patronale non concernée dispose des voix restantes.
En cas de désaccord entre les deux collèges, le président peut reporter l'examen de la décision en cause à une prochaine séance.
La CPNE ou le comité de pilotage de l'observatoire, réuni en plénière, s'engagent à tenir compte des décisions prises dans chaque « section » pour les sujets spécifiques à chaque branche.
Les votes ont lieu à bulletin secret lorsque au moins un participant le demande.
Pour ce faire, les bulletins de vote sont de couleurs différentes par collèges.

ART. 8

Toute organisation professionnelle patronale ou syndicale remplissant les conditions légales et réglementaires de représentativité au sein de la branche ports et manutention doit adresser à la présidence de la CPNE une demande écrite d'admission par lettre recommandée avec avis de réception.
La première réunion plénière entérinera l'admission de toute organisation remplissant les critères.
L'organisation est alors invitée en tant que membre de droit pour les réunions ultérieures.
Le nombre de représentants par collèges est adapté en conséquence.

ART. 9

Toute organisation ayant perdu sa représentativité est automatiquement radiée.
L'organisation concernée est informée de cette radiation, par la présidence de la CPNE, par lettre recommandée avec avis de réception.
Il en est pris acte lors de la première réunion plénière suivant la perte de représentativité.
Le nombre de représentants par collèges est adapté en conséquence.

ART. 2

La composition de la CPNE est déterminée par les dispositions de l'article 1er de l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires portant révision de la convention collective nationale unifiée et déterminant la composition de la commission mixte paritaire.

ART. 3

3.1. Comité paritaire de pilotage

La composition du comité paritaire de pilotage est déterminée par les dispositions de l'article 2 de l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires, portant révision de la convention collective nationale unifiée et déterminant la composition de la commission mixte paritaire.

3.2. Sections spécifiques

Afin d'optimiser les travaux de cette instance prospective et de tenir compte des spécificités de chaque secteur d'activité, les partenaires sociaux décident de constituer deux sections au sein du comité de pilotage :
Une section spécifique au secteur de la manutention, composée :
– de dix représentants salariés, répartis entre les organisations syndicales représentatives signataires de la CCNU en fonction de leur représentativité. En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège ;
– de dix représentants employeurs (compartiment manutention).
Une section spécifique au secteur des établissements portuaires, composée :
– de dix représentants salariés, répartis entre les organisations syndicales représentatives signataires de la CCNU en fonction de leur représentativité. En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège ;
– de dix représentants employeurs (compartiment établissements portuaires).

ART. 4

La CPNE élit en son sein un(e) président(e).
La présidence de la CPNE est assurée par alternance entre les collèges salariés et employeurs.
Au sein du collège employeurs, la présidence s'établira de manière alternative entre les deux organisations existantes.
L'observatoire élit au sein du comité de pilotage un(e) président(e). La présidence de l'observatoire est assurée par alternance entre les collèges salariés et employeurs.
Les deux sections élisent en leur sein un(e) président(e) chargé(e) de programmer, d'animer et de coordonner les travaux de chaque section et d'effectuer la liaison avec le comité de pilotage de l'observatoire. Les sujets communs aux deux branches de la CCNU devront être traités en réunion plénière du comité de pilotage.
En cas de présidence patronale à la CPNE, la présidence de l'observatoire et des sections sera assurée par un représentant du collège salariés, et réciproquement.
Le mandat de chaque présidence est fixé à 2 ans.
Les élections ne peuvent avoir lieu valablement que si chaque collège compte au moins cinq participants.
Les présidents de la CPNE, de l'observatoire et des sections sont élus :
– au premier tour du scrutin, par un vote à la majorité absolue des suffrages exprimés ;
– au second tour du scrutin, par un vote à la majorité relative.
En cas d'égalité, l'élection a lieu au bénéfice de l'âge.
Il est précisé qu'il n'est institué de poste de vice-président ni au sein de la CPNE ni au sein de l'observatoire.

ART. 5

Les présidents, en lien avec le secrétariat, établissent l'ordre du jour de l'instance dont ils ont la responsabilité. Ils animent les réunions plénières, les sections et groupes de travail correspondant à leur mandat.
La gouvernance paritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en réunion plénière.

ART. 6

En cas de vacance d'un poste, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion plénière chargée d'organiser une nouvelle élection.
Le doyen d'âge issu du collège exerçant la présidence assure l'intérim jusqu'à la nouvelle élection.
Il assure également la présidence de la séance en cas d'empêchement temporaire du président.

ART. 18

Le présent règlement intérieur peut être modifié par la CPNE en réunion plénière à la majorité des 3/4 des suffrages exprimés.

ART. 10

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins 10 jours avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentées au sein de la CPNE, du comité de pilotage de l'observatoire ou des sections.

ART. 11

Le nombre minimal de réunions plénières de la CPNE est fixé à quatre par an, au rythme d'une réunion par trimestre.
Le comité de pilotage de l'observatoire et les sections se réunissent en fonction des besoins.

ART. 12

Les réunions plénières de la CPNE, du comité de pilotage et celles des sections font l'objet de relevés de décisions établis par la présidence ou les secrétaires et transmis avec l'ordre du jour de la réunion suivante pour adoption.

ART. 13

La CPNE peut être amenée à rendre des avis sur des questions entrant dans son champ de compétence.

ART. 14

Les moyens affectés à la CPNE, au comité de pilotage et aux sections sont fixés par accord de branche et/ou dans le cadre de conventions adoptées en réunion plénière.

ART. 15

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent aux réunions de la CPNE sont fixées par l'accord collectif du 14 mai 2014 révisant l'accord national du 7 janvier 2009 et son avenant du 19 novembre 2009 relatifs au droit d'absence et à la participation aux négociations collectives nationales.
Les modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales qui participent aux réunions du comité de pilotage de l'OPMQ et de ses sections sont définies dans le cadre d'une convention conclue avec l'OPCA Transports.

ART. 16

Le siège de la CPNE et son secrétariat sont fixés au 76, avenue Marceau, 75008 Paris. Ils peuvent être transférés en tout autre lieu sur décision prise en réunion plénière.

ART. 17

Le secrétariat de la CPNE et du comité de pilotage est assuré par l'organisation patronale dont relève le président. En cas de présidence exercée par le collège salariés, le secrétariat sera assuré par l'UNIM.
Le secrétariat de chaque section de l'observatoire est respectivement assuré par l'UNIM et l'UPF pour les compartiments qui les concernent.

SECTION 9

Avenant : Accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents

Source officielle Légifrance

ART. 2

Sont bénéficiaires des garanties prévues au présent accord les ouvriers dockers professionnels intermittents définis par l'article 2 de la CCNU et l'article L. 5343-4 du code des transports, justifiant de 6 mois de présence à l'embauche, au sens de l'article L. 5343-5 du code des transports, au cours des 12 mois précédant le sinistre.
Sont également bénéficiaires des garanties de prévoyance définies au présent accord les ouvriers dockers intermittents pendant les périodes où ils sont régulièrement mandatés en application d'un accord paritaire local et appointés exclusivement par une organisation patronale de la place.
Les garanties s'appliquent pendant les périodes de travail, durant les repos légaux ou conventionnels ainsi que pendant les périodes d'inemploi visées aux articles L. 5343-18 et L. 5343-19 du code des transports.
Les garanties cessent pendant les périodes d'absence (voir art. 5).
Il appartient à la caisse de compensation des congés payés à laquelle sont affiliées les entreprises d'un port comprenant encore la présence d'une main-d'œuvre de dockers intermittents tels que définis à l'article L. 5343-4 du code des transports de souscrire un contrat de prévoyance permettant d'assurer aux dockers intermittents de la place les garanties en prévoyance prévues par le présent accord.
En conséquence, les entreprises ne sont pas tenues, durant les périodes où elles emploient des dockers professionnels intermittents, d'affilier les intéressés au régime de prévoyance de l'entreprise.
Tant qu'ils ne justifient pas des conditions définies ci-dessus, les ouvriers dockers professionnels intermittents continuent de bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 8 de l'accord intermittents du 9 juin 1993 figurant en annexe II de la CCNU.

ART. 3

Pour le calcul des garanties :
– le salaire de référence annuel brut est égal à la somme des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale, quelle qu'en soit la nature, perçues en contrepartie du travail accompli au cours des 12 mois précédant le sinistre et des indemnités de congés payés, à l'exclusion de toute reconstitution de salaire pour les périodes d'inemploi, les jours de grève étant neutralisés ;
– le salaire de référence mensuel brut est égal à 1/12 du salaire de référence annuel brut défini ci-dessus.

ART. 4

Le niveau minimal des garanties figure en annexe au présent accord pour le compartiment manutention (annexe I « Résumé des garanties de prévoyance »).
Ces garanties couvrent :
– l'incapacité temporaire de travail (ITT), après une franchise continue de 3 jours ;
– l'invalidité de 2e et 3e catégories ;
– l'incapacité permanente professionnelle (IPP) ;
– le décès et l'invalidité absolue et définitive (IAD).
L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'IPP ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.
La garantie décès/IAD permet d'opter pour le versement d'une rente éducation. Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont définis en annexe II.

ART. 5

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

ART. 11

Le présent accord instaure des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.
Cet engagement se traduira notamment par la prise en charge de prestations d'actions sociales individuelles.
La part de financement attribuée aux prestations présentant un haut degré de solidarité devra être au moins égale à 2 % de la cotisation.
Les modalités de mise en œuvre et de financement desdites garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité seront déterminées dans le cadre d'un avenant au présent accord.

ART. 14

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

ART. 6

A l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, la commission mixte paritaire de la branche ports et manutention décidera de retenir un ou plusieurs organismes assureurs recommandés au niveau de la branche. le choix du (ou des) organisme (s) assureur (s) retenu (s) et recommandé (s) sera formalisé dans le cadre d'un avenant au présent accord.
Il est précisé que l'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés est facultative.
L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à ce ou ces organisme (s), sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteurs d'activité, établissements portuaires, d'une part, et entreprises de manutention, d'autre part.
Un accord conclu entre le (ou les) organisme (s) assureur (s) recommandé (s) et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) formalisera leur adhésion.

ART. 1er

Le présent accord définit :
– les garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés visés à l'article 2 du présent accord ;
– la répartition minimale du financement de ces garanties,
et prévoit la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs.

ART. 12

Une commission paritaire sera constituée pour analyser la sinistralité du régime couvert par le (ou les) organisme (s) assureur (s) recommandé (s) et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des actions définies au titre du haut degré de solidarité.
La composition de cette commission sera définie par accord de branche.
Cette commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

ART. 10

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat du ou des organismes assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation.

ART. 9

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés dans les conditions prévues par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.
A cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure.

ART. 8

Le taux de cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés sera fixé dans le cadre d'un avenant au présent accord.
Le (ou les) organisme (s) assureur (s) recommandé (s) devra (devront) s'engager devra s'engager à maintenir le taux de cotisation ainsi défini pendant une période de 3 ans à compter de la date d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.
Quel (s) que soit (soient) le (ou les) organisme (s) choisi (s) pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranche A et tranche B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :
– 50 % employeur ;
– 50 % salarié,
sauf usages, décisions unilatérales ou accords locaux plus favorables aux salariés.

ART. 13

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.
Les garanties du présent accord prendront effet au plus tard le 1er janvier 2017.

ART. 7

Au plus tard à la date du 1er janvier 2017 prévue à l'article 13 ci-après, les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent accord devront obligatoirement être couverts par un contrat d'assurance satisfaisant aux niveaux de garanties minimales de l'article 4 et devront respecter la répartition des cotisations prévue à l'article 8.
Les entreprises et établissements non couverts par le (ou les) organisme (s) recommandé (s) devront s'assurer que les garanties couvertes par accord local bénéficient de façon obligatoire aux salariés visés à l'article 2 et sont supérieures ou égales à celles définies par le présent accord, la comparaison s'effectuant ligne par ligne et risque par risque.
Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositions de protection sociale plus favorables ou complémentaires prévues par accord local.

ART.

Dans le cadre des négociations menées en application des dispositions de l'article 6, A, point 2.1, a, de la convention collective nationale unifiée (CCNU) et de son annexe IV relative au programme de travail établi par ses signataires, les partenaires sociaux ont souhaité instituer un régime de prévoyance adapté aux ouvriers dockers professionnels intermittents et à leurs conditions d'emploi spécifiques.
Les garanties collectives de prévoyance de branche déterminées par le présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 janvier 1996 (avenant n° 6 de la convention collective nationale de la manutention portuaire) et ses avenants et annexes, dans le secteur de la manutention, concernant les ouvriers dockers professionnels intermittents.

ART.

Annexe I
Résumé des garanties de prévoyance ODPI

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc_20160007_0000_0030.pdf

ART.

Annexe II
Définition des enfants bénéficiaires de la rente éducation

Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont les enfants fiscalement à la charge du bénéficiaire, ainsi que les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire (1) si ces derniers en ont la garde non partagée ou l'ont eue jusqu'à leur majorité :
– lorsqu'ils sont mineurs ;
– lorsqu'ils sont majeurs et âgés de moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :
– soit qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de 3 mois dans l'année ;
– soit lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de 3 mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école que celle-ci n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ;
– ou, quel que soit leur âge, si au moment du décès ils ouvrent droit à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés prévue à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par décret, à condition toutefois qu'elles restent inférieures au Smic), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 21 ans.

(1) Le concubinage notoire est justifié par un certificat établi en mairie ou des avis d'imposition attestant de la résidence commune.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels sont modifiées comme suit :
– à l'article 1er, deuxième alinéa, les termes « la recommandation d'un organisme assureur » sont remplacés par les termes « la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs » ;
– le titre de l'article 6 est modifié comme suit : « Recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs et modalités d'adhésion des établissements » ;
– à l'article 6, premier alinéa :
– les termes « retenir un organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « retenir un ou plusieurs organismes assureurs recommandés » ;
– les termes « le choix de l'organisme assureur retenu et recommandé » sont remplacés par les termes « le choix du (ou des) organisme (s) assureur (s) retenu (s) et recommandé (s) » ;
– à l'article 6, deuxième alinéa :
– les termes « à cet organisme recommandé » sont remplacés par les termes « à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés ».
– à l'article 6, troisième alinéa :
– les termes « d'adhérer à cet organisme » sont remplacés par les termes « d'adhérer à ce ou ces organisme (s) » ;
– à l'article 6, le quatrième alinéa est modifié comme suit :
– « Un accord conclu entre le (ou les) organisme (s) assureur (s) recommandé (s) et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) formalisera leur adhésion. »
– à l'article 7, deuxième alinéa :
– les termes « par l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « par le (ou les) organisme (s) recommandé (s) » ;
– à l'article 8, premier alinéa :
– les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé » sont remplacés par les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés » ;
– à l'article 8, deuxième alinéa :
– les termes « l'organisme assureur recommandé devra s'engager ... » sont remplacés par les termes « le (ou les) organisme (s) assureur (s) recommandé (s) devra (devront) s'engager ... » ;
– à l'article 8, troisième alinéa :
– les termes « quel que soit l'organisme choisi » sont remplacés par les termes « quel (s) que soit (soient) le (ou les) organisme (s) choisis (s) » ;
– le titre de l'article 9 est modifié comme suit : « Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés » ;
– à l'article 9, premier alinéa :
– les termes « le choix de l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés » ;
– le titre de l'article 10 est modifié comme suit : « Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs » ;
– à l'article 10, premier alinéa :
– les termes « par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation » sont remplacés par les termes « par le contrat du ou des organismes assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation » ;
– à l'article 12, premier alinéa :
– les termes « régime couvert par l'assureur recommandé » sont remplacés par les termes « régime couvert par le (ou les) organisme (s) assureur (s) recommandé (s) ».

ART. 2

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels demeurent inchangées.

ART. 3

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à sa signature.

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents, révisé par avenant du 19 février 2016 , détermine de nouvelles garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs pour en assurer la gestion.
L'accord susvisé prévoit que les garanties qu'il institue prendront effet au 1er juillet 2016.
Une procédure de mise en concurrence préalable à la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs a été engagée selon les règles définies par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Un avis d'appel à la concurrence a été publié à cet effet le 23 février 2016.
En raison d'un contexte national très tendu, le calendrier de déroulement de cette procédure n'a pu être totalement respecté.
Le choix d'un ou de plusieurs organismes assureurs recommandés ne pourra donc être effectué avant le 1er juillet 2016.
En conséquence, les parties signataires de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents conviennent de le réviser selon les dispositions ci-après.

ART. 1er

L'accord du 17 décembre 2015relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents est modifié comme suit :
– à l'article 7, premier alinéa, les termes « au plus tard à la date du 1er juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au plus tard à la date du 1er janvier 2017 » ;
– à l'article 13, deuxième alinéa, les termes « à compter du 1er juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au plus tard le 1er janvier 2017 ».

ART. 2

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents modifié par avenant du 19 février 2016 demeurent inchangées.

ART. 3

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La commission mixte paritaire de la branche « Ports et manutention », réunie le 3 novembre 2016, a décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme mutualiste « Solimut », candidat évalué le plus favorablement, pour assurer la couverture des garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés relevant du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.
L'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.
L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.
Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

ART. 2

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, les parties signataires s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dans un délai maximum de 5 ans à compter du 1er janvier 2017, soit avant le 1er janvier 2022.
À cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure, conformément aux dispositions de l'article 9 alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

ART. 3

Le taux de cotisation en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la base du salaire brut (tranche A et tranche B), est le suivant :

UNIM	UPF
1,5 % TA – 2,4 % TB	1,6 % TA/ TB

Ces taux sont applicables à compter du 1er janvier 2017 dans les conditions prévues par l'article 8 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

ART.

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, révisé par avenants du 19 février et du 28 juin 2016, détermine de nouvelles garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs pour en assurer la couverture et la gestion.
Cet accord révisé dispose que les garanties qu'il institue prendront effet au 1er janvier 2017 pour les entreprises privées et au plus tard le 1er janvier 2018 pour les établissements publics portuaires, compte tenu de leurs obligations en matière d'appel d'offres.
En application des dispositions de l'article 6 de cet accord, relatif à la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs, une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre par la commission mixte paritaire de la branche « ports et manutention », dans les conditions prévues par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.
Le présent avenant a pour objet de formaliser le choix de l'organisme assureur effectué par la commission mixte paritaire le 3 novembre dernier.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 2 du 16 février 2017 à l'accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5, point 1, relatif aux principes généraux, est modifié comme suit :
Dans la troisième phrase du premier alinéa du point 1, le taux de « 0,1 % » à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible est remplacé par le taux de « 0,2 % ».
Le reste de l'article sans changement.

ART. 2

L'article 9 relatif au caractère impératif de l'accord est complété par la disposition suivante, ajoutée après le deuxième alinéa de cet article :
« En l'absence d'accord local ou de place portuaire, la rupture du contrat de travail pour bénéficier du dispositif conventionnel de préretraite pénibilité ouvre droit au versement par l'employeur d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.
Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité versée au titre du dispositif de préretraite amiante en cas d'éligibilité aux deux dispositifs, prévue par l'article 3.3 de l'accord du 15 avril 2011. »
Le reste sans changement.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 4

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

ART.

Le présent avenant modifie les dispositions des articles 5 et 9 de l'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité, spécifique aux métiers portuaires.
Il a pour objet :
– d'augmenter la part salariale de la contribution conjointe employeurs/ salariés qui assure le financement du dispositif.
La contribution contractuelle des employeurs, qui a par ailleurs significativement évolué depuis la mise en œuvre du dispositif pour en assurer l'équilibre financier, est réduite à due proportion ;
– de préciser les conditions de départ des salariés bénéficiaires de ce dispositif.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 2 du 16 février 2017 à l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5, point 2, de l'accord du 16 avril 2011, relatif à la contribution conjointe, est modifié comme suit :

Dans la troisième phrase du premier alinéa du point 2, le taux de « 0,1 % » à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible est remplacé par le taux de « 0,2 % ».

Le reste sans changement.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 3

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

ART.

Le présent avenant modifie les dispositions de l'article 5.2 de l'accord du 16 avril 2011 de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires.

Il a pour objet d'augmenter la part salariale de la contribution conjointe employeurs/ salariés qui assure le financement du dispositif.

La contribution contractuelle des employeurs, qui a par ailleurs significativement évolué depuis la mise en œuvre du dispositif pour en assurer l'équilibre financier, est réduite à due proportion.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 7 du 16 février 2017 modifiant la convention collective nationale unifiée

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le deuxième considérant du premier paragraphe du préambule de la CCNU est ainsi modifié :

« Considérant le chapitre III (manutention portuaire) du titre IV du livre III de la cinquième partie du code des transports, issu de la loi du 6 septembre 1947 et les modifications qui lui ont été apportées par la loi du 9 juin 1992, les textes pris pour son application et en dernier lieu la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015. »

Le quatrième considérant est modifié de la manière suivante :

« Considérant le livre III (ports maritimes) de la cinquième partie du code des transports, la loi du 29 juin 1965 modifiée par la loi du 4 juillet 2008 et les textes pris pour son application et en dernier lieu la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015. »

ART. 2

Il est inséré à la fin du préambule de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » le texte suivant :

« Les parties signataires conviennent et soulignent que les dispositions de la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 tendant à consolider et clarifier l'organisation de la manutention dans les ports maritimes, ainsi que le décret pris pour son application et qui définit un périmètre minimum de priorité d'emploi, n'ont ni pour effet, ni pour objet, de remettre en cause à eux seuls, les situations et périmètres d'emploi des dockers tels qu'ils existaient sur les places portuaires à l'ouverture des travaux qui ont permis d'aboutir à ces nouvelles dispositions.

À cet effet, il est rappelé que les travaux de la commission " Bonny " ont débuté le 25 février 2014 ».

ART. 3

Les parties signataires confirment le caractère impératif des dispositions de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention », prévu au dernier alinéa de son préambule.

ART. 4

Le paragraphe « 1. Ouvriers dockers » de l'article 2 « Bénéficiaires » est remplacé par le suivant, en conformité avec les définitions figurant aux articles L. 5343-2 et suivants du code des transports :

« Les articles L. 5343-2 et suivants du code des transports, dont la rédaction était initialement issue de la loi du 9 juin 1992, révisés par la loi du 8 décembre 2015, définissent les différentes catégories d'ouvriers dockers comme suit :

Ouvriers dockers professionnels mensualisés :

Les ouvriers dockers professionnels mensualisés sont les ouvriers qui, afin d'exercer les travaux de manutention portuaire mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des transports, concluent avec une entreprise ou un groupement d'entreprises un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat de travail est régi par la convention collective nationale applicable aux entreprises de manutention portuaire.

Les entreprises ou groupements d'entreprises mentionnés ci-dessus, recrutent en priorité les ouvriers dockers professionnels mensualisés parmi les ouvriers dockers professionnels intermittents, s'il en reste sur le port, puis parmi les ouvriers dockers occasionnels qui ont régulièrement travaillé sur le port et qui ont effectué au moins 100 vacations au cours des 12 mois précédant leur embauche, puis parmi toutes les autres personnes possédant les aptitudes nécessaires pour le poste à pourvoir.

Les ouvriers dockers mensualisés issus de l'intermittence conservent leur carte professionnelle et restent immatriculés au registre mentionné au 1° de l'article L. 5343-9 du code des transports tant qu'ils demeurent liés par le contrat de travail mentionné au premier alinéa de la définition ci-dessus. Ils conservent également leur carte professionnelle lorsque ce contrat est rompu à l'issue de la période d'essai ou du fait d'un licenciement pour motif économique, si ce licenciement n'est pas suivi d'un reclassement ou s'il est suivi d'un reclassement dans un emploi d'ouvrier docker professionnel.

Ouvriers dockers professionnels intermittents

Les ouvriers dockers professionnels intermittents sont les ouvriers qui étaient titulaires de la carte professionnelle au 1er janvier 1992 et qui n'ont pas conclu de contrat de travail à durée indéterminée avec une entreprise de manutention portuaire ou avec un groupement d'entreprises de même objet.

Ils sont recrutés en priorité pour les travaux de manutention mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des transports, lorsque les entreprises ou groupements d'entreprises n'utilisent pas uniquement des dockers professionnels mensualisés.

Ouvriers dockers occasionnels

Les ouvriers dockers occasionnels sont les ouvriers dockers qui, afin d'exercer les travaux de manutention mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des transports, concluent avec une entreprise ou un groupement d'entreprises un contrat de travail à durée déterminée en application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail et régi par la convention collective nationale unifiée applicable aux entreprises de manutention portuaire.

Les ouvriers dockers occasionnels constituent pour les entreprises ou les groupements d'entreprises mentionnés au premier alinéa de l'article L. 5343-3 du code des transports, une main-d'œuvre d'appoint à laquelle il n'est fait appel qu'en cas d'insuffisance du nombre d'ouvriers dockers professionnels.

Cette main-d'œuvre d'appoint est employée dans le respect de l'article L. 1242-1 du code du travail et du principe de mensualisation posé à l'article L. 5343-3 du code des transports.

Pour les travaux de manutention portuaire auxquels s'applique la priorité d'emploi des ouvriers dockers, les entreprises ou les groupements d'entreprises mentionnés au premier alinéa de l'article L. 5343-3 du code des transports, lorsqu'ils n'emploient pas uniquement des ouvriers dockers professionnels mensualisés, ont recours en priorité aux ouvriers dockers professionnels intermittents, tant qu'il en existe sur le port, puis, à défaut, aux ouvriers dockers occasionnels.

Lorsqu'un ouvrier docker passe dans une autre catégorie professionnelle, il abandonne les droits et obligations attachés à sa catégorie d'origine. Il bénéficie de plein droit des avantages attachés à la catégorie dont relève sa nouvelle fonction et se trouve soumis aux obligations de cette nouvelle fonction. »

ART. 5

Le présent accord s'applique à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet d'une procédure officielle de dépôt en vue de son extension dans les conditions fixées par le code du travail.

ART. 6

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

ART.

La loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 visant à consolider et clarifier l'organisation de la manutention dans les ports maritimes, dite loi « Bonny », est le résultat des travaux et des conclusions de la commission chargée en janvier 2014 par le ministre en charge des transports, d'évaluer l'opportunité de faire évoluer les règles d'emploi des dockers.

Confié à Martine Bonny, inspectrice générale du CGEDD, ce groupe de travail s'est attaché avant tout à clarifier les textes adoptés lors de la réforme portuaire de 1992 qui comportaient de nombreuses ambiguïtés et dont la rédaction était insuffisamment normative pour en garantir dans le temps une sécurité juridique suffisante. L'objet de ces travaux dont le caractère consensuel et euro-compatible a été salué par le Parlement a été de conforter la pérennisation de la profession de dockers par le concept de mensualisation mis en place en 1992 et d'éviter des situations de concurrence déloyale.

Cette nouvelle loi impacte par les définitions qu'elle comporte ou précise, plusieurs dispositions figurant dans la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention ». L'objet de cet accord de révision est de les prendre en compte.

Cet accord acte par ailleurs un engagement de « statu quo » relatif au périmètre d'emploi prioritaire des ouvriers dockers, et confirme le caractère impératif des dispositions de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention ».

SECTION 16

Avenant : Accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord définit les garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés visés à l'article 2 du présent accord et la répartition minimale du financement de ces garanties.

ART. 2

Le présent accord s'applique au personnel docker en CDI ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947, employé sous le régime de la CCNU sur les terminaux de Nantes, Montoir-de-Bretagne et Saint-Nazaire.

Sont bénéficiaires des garanties, les salariés en CDI inscrits à l'effectif de l'entreprise au moment de la survenance du sinistre.

ART. 3

Le niveau minimal des garanties figure en annexe au présent accord.

Ces garanties couvrent :

– l'incapacité temporaire de travail (ITT) en relais de la garantie de ressources après une franchise continue de 60 jours pour les salariés ne bénéficiant pas de cette garantie de ressources (loi ANI de 1989, cf. CCNU) ;
– l'invalidité de 1re, 2e et 3e catégories ;
– l'incapacité permanente professionnelle (IPP) ;
– le décès et l'invalidité absolue et définitive (IAD).

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'IPP ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie décès/IAD permet d'opter pour le versement d'une rente éducation.

ART. 4

Quel que soit l'organisme choisi pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranche A et tranche B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :

– 50 % employeur ;
– 50 % salarié,

sauf usages, décisions unilatérales ou accords d'entreprise plus favorables aux salariés.

La couverture des prestations incapacité temporaire de travail (ITT) est assurée par une cotisation prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les garanties du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2018.

ART.

Annexe : résumé des garanties prévoyance

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0023/boc_20190023_0000_0031.pdf

ART.

Le présent accord a été négocié en complément de l'accord du 17 décembre 2015 et de ses avenants, relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu entre l'union des industries de la manutention dans les ports français (UNIM) et les organisations syndicales signataires.

SECTION 17

Avenant : Protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Source officielle Légifrance

ART. **unique**

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 5 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

– contrat de retraite à prestations définies :
— rentes viagères différées : 0,85 % à compter du 1er juillet 2018 ;
— rentes viagères immédiates : 0,85 % à compter du 1er juillet 2018 ;

– contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen yc taux technique) :
— rentes viagères différées : 1,49 % à compter du 1er janvier 2018 ;
— rentes viagères immédiates : 1,49 % à compter du 1er janvier 2018.

SECTION 18

Avenant : Protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif au fonctionnement du régime de retraite (Loi Eckert)

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant l'accord paritaire de substitution du 15 janvier 2009 relatif à la fermeture du régime de retraite supplémentaire et à la transformation de la CRPCCMPA en IGRS, et son avenant modificatif du 25 avril 2012 ;

Considérant le contrat de retraite supplémentaire et ses avenants, qui leur sont attachés ;

Considérant les dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 dite Loi Eckert, qui nécessitent d'adapter le fonctionnement du régime de retraite susvisé,

ART. 1er

Sur proposition de la commission consultative de suivi des régimes de retraite, les dispositions de l'accord du 15 janvier 2009 telles que modifiées par l'article 5 du protocole d'accord du 25 avril 2012 sont modifiées comme suit :

Les dispositions de l'article 8.3.4. sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La rente est quérable, par l'assuré ou le(s) réversataire(s), à la date de la demande de liquidation et au plus tôt à la date d'ouverture des droits, sans rappel d'arrérages antérieurs à la date de cette demande.

Pour l'assuré, la date d'ouverture des droits correspond à la date à laquelle il a satisfait aux conditions d'âge prévues par le dispositif et procédé à la liquidation de ses droits auprès du régime complémentaire ARRCO.

Pour le bénéficiaire de la réversion, la date d'ouverture des droits s'entend au plus tôt à la date théorique à laquelle il pourrait procéder à la liquidation de ses droits à réversion auprès du régime complémentaire ARRCO.

À titre exceptionnel, une rétroactivité de 1 an est accordée à l'assuré et à l'éventuel bénéficiaire de la réversion effectuant une demande de liquidation tardive sur validation de la commission de contrôle des rentes. »

ART. 2

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime de retraite supplémentaire à prestations définies sont adaptées en conséquence.

ART. 3

Les dispositions du présent protocole d'accord entrent en vigueur à la date de sa signature.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 10 du 17 octobre 2018 relatif au droit syndical et à la représentation du personnel

Source officielle Légifrance

ART.

Article 8

Droit syndical et représentation du personnel. – Dispositions applicables dans les entreprises de manutention et les établissements portuaires relevant de la CCNU (ci-après dénommés ''les entreprises'')

A. – Droit syndical

1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

2. Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur relatifs à l'exercice du droit syndical.

2.1. Syndicats professionnels

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Lorsque leurs statuts le permettent, les syndicats professionnels portuaires fonctionnent en syndicats généraux dans chaque place portuaire.

Ils sont notamment habilités à :
– coordonner et animer les négociations avec les employeurs pour tout ce qui concerne les accords collectifs dits de place ;
– désigner les délégués syndicaux au sein des entreprises ;
– veiller à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises et au dépôt des listes de candidatures ;
– procéder aux mandatements syndicaux au sein des entreprises (représentants syndicaux).

2.2. Section syndicale

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être le fait, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupement d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du code du travail) :
– d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
– d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
– d'un syndicat légalement créé depuis au moins 2 ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Chaque syndicat satisfaisant aux conditions visées par l'article L. 2142-1 du code du travail ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise ou d'établissement.

2.3. Délégué syndical

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles.

Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants, ou à défaut dans les conditions prévues par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail.

En outre, le salarié désigné doit être âgé de 18 ans révolus, doit travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1).

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions du présent avenant (point 7).

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 11 à 24	Possibilité de désignation 1 membre du comité social et économique pour la durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche de 500 salariés suppl.	1

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1 pourront être désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Dans les entreprises de 11 à 24 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre du comité social et économique comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accords relatifs aux élections des délégués au comité social et économique, et la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique (art. L. 2143-22 du code du travail).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité (art. L. 2143-9).

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Crédits d'heures mensuels des délégués syndicaux :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 25 à 49	10
De 50 à 150	15
De 151 à 300	20
Par tranche de 300 salariés	25

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 2411-3 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement distinct.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées ou sorties ou des vestiaires. Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise mettra à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Délégué syndical central d'entreprise

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (art. L. 2143-5 du code du travail).

Le délégué syndical central dispose, pour l'exercice de ces fonctions :
– dans les entreprises de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heures par mois ;
– dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, de 24 heures par mois (cf. art. L. 2143-5).

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour l'exercice de cette fonction.

3. Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le groupement d'employeurs.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. À défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Le temps passé à la négociation est décompté comme temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements distincts, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, sauf accord d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986, annexé au présent avenant (annexe n° 1), précise les conditions d'attribution de ces congés.

5. Salarié devenant permanent syndical au sein de l'entreprise

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dans l'entreprise, est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit, en accord avec l'employeur.

Au terme de son mandat, le salarié retrouve son emploi ou à défaut un emploi de même niveau de qualification.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

B. – Comité social et économique

Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'un comité social et économique.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même place portuaire, les comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises mis en place par accord conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives (accords interentreprises dits de place).

Un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un comité social et économique aux compétences élargies ainsi que le nombre de ses membres dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

6. Organisation des élections (1)

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 et suivants du code du travail, dans les entreprises remplissant les conditions de la mise en place d'un comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, de l'organisation des élections des membres du comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats au comité social et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), reconnue par accord collectif entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, notamment en application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les membres du comité social et économique sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

7. Nombre de délégués

Les parties signataires conviennent que le nombre total de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique respectera les équilibres antérieurs en termes de nombre total de mandats et/ ou sièges attribués aux délégués titulaires et suppléants dans le cadre des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, ou ancienne DUP).

Ce principe sera respecté lors des renouvellements successifs du comité social et économique.

Le nombre de délégués sera réexaminé par les partenaires sociaux en cas d'évolution de l'effectif, en proportion de la variation enregistrée.

Dans les entreprises constituées postérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ne pourra être inférieur aux nombres par tranches d'effectifs figurant dans le tableau annexé au présent avenant (annexe n° 2).

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du comité social et économique est obtenu par l'addition :
– du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;
– du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels intermittents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en totalité.

Les salariés mis à disposition sont décomptés des effectifs selon les règles définies par l'article L. 1111-2 du code du travail.

À compter du 1er janvier 2019, les titulaires de contrats uniques d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (art. L. 2301-1 nouveau du code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

8. Désignation de représentants syndicaux au sein du comité économique et social

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical au comité social et économique assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Les représentants syndicaux au comité social et économique central assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :
– d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
– d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements distincts ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition, si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation à négocier. Dans le cas contraire, l'employeur décide de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux (cf. art. L. 2314-14).

Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

11. Durée des mandats

Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de 4 ans.

Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local dit de place ou d'entreprise.

Les mandats des élus membres du comité social et économique sont renouvelables sans limitation de durée.

12. Électorat. – Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Les règles d'électorat des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'article L. 2314-23 du code du travail.

13. Mode de scrutin

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

La composition des listes électorales s'attache à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conditions prévues aux articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail.

14. Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Pour suivre les opérations électorales, un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette désignation.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Le temps passé par les membres du bureau et un représentant par liste, chargés de suivre le scrutin, est décompté et payé comme du travail effectif.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Lorsque le vote a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isoloirs.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (interversion de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

En cas de vote par correspondance, le protocole préélectoral comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

15. Attribution des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. R. 2314-19 et suivants), pour l'application de l'article L. 2314-29 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

16. Attributions et fonctionnement
16.1. Informations et consultations

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique sont notamment les suivantes :

Un mois après chaque élection du comité social et économique, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :
– la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
– les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
– le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du code du travail ;
– compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité social et économique un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

La remise de ce rapport s'inscrit dans le processus de consultation du comité social et économique s'agissant de la situation économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Lors de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail, le chef d'entreprise soumet, en plus des informations prévues, à défaut d'accord, aux articles L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du code du travail, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le comité social et économique est en outre consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité social et économique ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité social et économique reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité social et économique des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité social et économique de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux 4 dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des 3 ou 6 derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

À cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité social et économique le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Le comité économique et social devra notamment se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

16.2. Commissions

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, sous réserve des dispositions du point 18, il sera procédé à la création des commissions prévues par le code du travail, dans les conditions prévues par celui-ci.

16.3. Expertises

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique, conformément aux dispositions légales en vigueur, peut avoir recours à un expert de manière à exercer ses attributions économiques dans les cas suivants :

Expert-comptable

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable :

A. – Dans le cadre des consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;

B. – Dans le cadre de consultations ponctuelles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition ;

C. – Afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;

D. – Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

Expert habilité

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert habilité :

A. – Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;

B. – En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

C. – En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

D. – En cas d'introduction de nouvelles technologies.

Par ailleurs, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertises initiées par le comité social et économique concernant les points suivants :
– la consultation sur la situation économique et financière,
– celle sur la politique sociale de l'entreprise,
– en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;
– en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
– la consultation sur les orientations stratégiques ;
– les consultations ponctuelles (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition).

Les règles de prise en charge des autres expertises sont déterminées en tenant compte des usages antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties rappellent le principe de liberté de choix du comité social et économique s'agissant du cabinet d'expertise et de l'expert que les membres décident de mandater, sans préjudice des dispositions légales.

17. Attributions santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :
– procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
– contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
– peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les membres du comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

18. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, une ou plusieurs CSSCT sont mises en place, selon les modalités prévues par le code du travail (art. L. 2315-36, L. 2315-43, L. 2315-44).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'une CSSCT.

Composition

Nombre de salariés	Représentants cadre et maitrise	Représentants autres salaries	Nombre total de représentants
De 50 à 199	1	2	3
De 200 à 499	1	3	4

De 500 à 1 499	2	4	6
Plus de 1 500	3	6	9

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Modalités de désignation :

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité parmi les membres titulaires et suppléants du comité social et économique.

Nombre de réunions :

La CSSCT se réunit au moins une fois tous les trimestres à l'initiative de l'employeur.

L'employeur doit également réunir la CSSCT à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel.

La CSSCT est également réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Missions de la CSSCT :

Le comité social et économique délègue à la CSSCT un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

Toutefois, le comité social et économique conserve également le droit de déclencher ce droit d'alerte.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de procéder à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT doit être obligatoirement consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail sur :
– le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée ;
– le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À l'issue de cette consultation, le comité social et économique rend un avis motivé.

La CSSCT est également consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CSSCT peut, à son initiative, formuler des vœux en matière d'expertise :
– lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
– en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

19. Fonctionnement et crédit d'heures du comité social et économique

19.1. Réunions du comité social et économique (2)

Le nombre de réunions du comité social et économique en séance ordinaire est fixé par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions légales, en tenant compte des pratiques antérieures à la mise en place du comité social et économique.

Les parties signataires préconisent que le comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du comité social et économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le code du travail.

La participation ou non des délégués suppléants aux réunions du comité social et économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité social et économique, et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au comité social et économique, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le volume global de ces heures, fixé par protocole d'accord préélectoral en tenant compte des pratiques antérieures, ne pourra être inférieur aux valeurs par tranches d'effectifs fixées dans le tableau ci-dessous, en distinguant les cas où une DUP avait été mise en place préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Effectif des entreprises	Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP) *	Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP**
Moins de 11	15	
11 à 24	20	
25 à 49	40	
50 à 74	100	42
75 à 99	140	65
100 à 124	200	96
125 à 149	220	117
150 à 174	220	138
175 à 199	240	159
200 à 249	240	171
250 à 299	260	192
300 à 399	260	
400 à 499	280	
500 à 599	300	
600 à 699	300	
700 à 749	300	
750 à 799	340	
800 à 899	340	
900 à 999	340	
1 000 à 1 249	340	
1 250 à 1 499	360	
1 500 à 1 549	400	
(*) Il s'agit de l'addition des heures DP/ CE en fonction du nombre de délégués titulaires par tranche d'effectif, sur base du volume d'heures maximum attribué par la CCNU. (**) Les heures attribuées par la disposition ci-dessous aux membres de la CCST sont retranchées.		

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps est au moins égal, par délégué, à :
– 10 heures par mois dans les établissements employant au moins 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;
– 15 heures par mois dans les établissements employant entre 200 et 499 salariés ;
– 20 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
– 25 heures par mois dans les établissements employant plus de 1 500 salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, dans les conditions prévues par les articles L. 2315-10 et L. 2315-11 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix de la mise en place d'une CSSCT, le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres de cette commission sera déterminé dans les conditions prévues par les articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, du crédit d'heures qui leur est attribué (art. L. 2315-12).

19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le financement par l'entreprise des activités sociales et culturelles est assuré dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas inférieur à 1,3 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au rapport existant pour l'année précédente (art. L. 2312-81).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la contribution éventuellement versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique sera déterminé en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant, ou par accord d'entreprise.

L'assiette de calcul retenue pour la détermination de ce budget comprend l'ensemble des salaires et accessoires de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que toutes les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail des salariés.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, profitent à l'ensemble des salariés y compris les ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la subvention de fonctionnement ne pourra être inférieur au montant versé antérieurement à la mise en place du comité social et économique le cas échéant. À défaut, il sera déterminé par accord d'entreprise.

19.5. Dépenses de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La prise en charge éventuelle par l'employeur des dépenses de la CSSCT est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des pratiques antérieures dans les anciens CHSCT, le cas échéant.

20. Représentants de proximité ou autres représentations

Compte tenu de l'effectif et du périmètre du comité social et économique et afin de garantir la représentation de l'ensemble du personnel, des représentants de proximité pourront être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Dans le cadre du maintien des équilibres antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera tenu compte des autres types de représentation résultant des usages et pratiques.

20.1. Protection des représentants de proximité

Tout projet de licenciement d'un représentant de proximité, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'avis du comité social et économique ou à défaut, des autres représentants de proximité le cas échéant.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

21. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS en activité à l'entrée en vigueur du présent avenant sont maintenus dans les conditions prévues par accord local.

C. – Garantie sociale. – Moyens syndicaux

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre du présent avenant n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existant, notamment dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ ou de pêche et leurs filiales.

En application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP de façon à garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2312-19 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

ART.

Considérant la loi du 4 juillet 2008 et l'accord-cadre du 30 octobre 2008,

Considérant la loi du 8 décembre 2015,

Considérant la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU), et son caractère impératif,

Considérant le code du travail,

Les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de réviser les dispositions de la CCNU relatives au droit syndical et aux moyens du dialogue social, et définissent un cadre conventionnel de référence relatif à la représentation du personnel, les dispositions de la CCNU relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT étant caduques.

Ce faisant, les parties signataires veillent à assurer le maintien des avancées consacrées par la CCNU en matière de dialogue social, et à préserver les équilibres existants, notamment en matière de représentation du personnel, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

De la même façon, les parties signataires conviennent que la renégociation des accords locaux relatifs à la représentation du personnel, rendue nécessaire par la caducité des stipulations des accords applicables aux anciennes institutions représentatives du personnel, n'aura pas vocation à remettre en cause les équilibres existant antérieurement à la mise en place du comité social et économique.

Les dispositions du présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, annulent et remplacent les dispositions de l'article 8 A, B, C, D point 21 et H de la CCNU.

Elles entrent en vigueur à la date de signature du présent avenant. Elles pourront être révisées dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

SECTION 20

Avenant : Accord du 11 décembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La CPPNI de la branche « Ports et manutention » est composée de dix représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation au niveau de la branche, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales représentatives, répartis à parité entre les deux domaines d'activité, Ports et manutention.

En tout état de cause, chaque organisation représentative au niveau de la branche dispose d'au moins un siège au sein de cette instance.

Chaque organisation représentative membre de la CPPNI pourra se faire représenter librement au sein de cette instance, dans la limite du nombre de sièges dont elle dispose.

ART. 2

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :

a) Négociations de branche

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle, prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ce rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail conclus par les entreprises relevant de la CCNU.

La CPPNI est réunie au moins trois fois par an dans le cadre des négociations prévues au chapitre 1er du titre IV du livre II du code du travail.

La CPPNI peut être réunie en commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail et de l'article 5 de l'accord de branche du 14 mai 2014, ou en commission paritaire.

b) Interprétation

1) Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche Ports et manutention.

Elle se substitue à la commission de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la CCNU Ports et manutention.

Toutes les réclamations collectives concernant l'application ou l'interprétation de la CCNU Ports et manutention, de ses avenants et annexes, qui n'auront pu être réglées au niveau des entreprises, sont soumises par la partie la plus diligente à la CPPNI, en vue d'y apporter une solution.

La CPPNI se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 30 jours francs à partir de la date de la saisine. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord unanime intervient entre les membres de la CPPNI, un procès-verbal est dressé sur le champ.

Il est signé des membres présents de la commission, puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Il vaut avenant interprétatif à la convention collective.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent en conséquence aux entreprises relevant de la CCNU.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé.
Il est signé des membres présents de la commission puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

2. La CPPNI peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

c) Autres missions d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. (1)

Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de compte épargne-temps.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 octobre 2019 - art. 1)

ART. 3

Le secrétariat de la CPPNI est alternativement assuré par l'UNIM, située 76, avenue Marceau, 75008 Paris, et par l'UPF, située 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Les accords collectifs d'entreprise visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail seront transmis à la CPPNI aux adresses postales susmentionnées, et à l'adresse numérique suivante : cppni.ports.manutention@gmail.com.

ART. 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à la date de sa signature.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART.

Le présent accord a pour objet de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Il abroge en conséquence l'article 11 de la CCNU « Ports et manutention » relatif à la commission de conciliation et d'interprétation, à laquelle la CPPNI se substitue, ainsi que l'article 3 de l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires de la branche « Ports et manutention ».

SECTION 21

Avenant : Avenant du 14 janvier 2019 à l'accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 3

L'annexe de l'accord du 27 octobre 2017 est modifiée. Les nouvelles dispositions sont annexées au présent avenant.

Les autres dispositions de l'accord du 27 octobre 2017 restent inchangées.

Durée. – Prise d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les garanties du présent avenant prendront effet à compter du 1er avril 2019.

ART.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0023/boc_20190023_0000_0031.pdf

SECTION 22

Avenant : Avenant du 1er février 2019 à l'accord du 30 octobre 2006 relatif aux heures supplémentaires (Montoir-Saint-Nazaire)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Constituent des heures supplémentaires :
– les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou d'un plafond inférieur « proratisation des 1 607 heures sur une base de 365 jours calendaires » en cas d'année incomplète (accident du travail ou arrêt maladie, arriver ou sortie de l'entreprise, congés sans solde...) Ce plafond sera déterminé par le compteur plafond maximum ;
– les heures effectuées au-delà du compteur modulation annuelle ;
– les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord. « 48 heures ».

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur au plafond de 1607 heures de travail par an quand bien même le salarié n'aurait pas acquis ou pas pris l'intégralité de ses droits à congés au titre de la période de référence prévu par l'accord.

ART. 2

2.1 Compteur plafond maximum

Le plafond de 1 607 heures sera donc réduit en proportion de la durée d'absence dans l'entreprise. L'employeur utilisera la méthode « la règle de trois » pour calculer la quatrième proportionnelle CPM sur la base de 365 jours calendaires.

Ex : si un salarié a été 183 jours en arrêt maladie

1 607	CPM
365	182

CPM = 1 607 × 182 / 365
CPM = 801 H

2.2. Compteur modulation annuelle

Exemple pour 1 année avec 9 jours fériés (hors dimanches)

Jours d'année		365
–	Jours de repos hebdomadaire	52
–	Jours de congés payés (du 1er janvier au 31 décembre)	30
–	Jours fériés	9
–	Absences non assimilées travail effectif (AT/AM/CP sans solde...)	0
=	Nombre de jours travaillables	274
/	Jours ouvrables/semaines	6
=	Nombre de semaines travaillables	45,67
×	« Moyenne hebdomadaire 35 heures »	1 598,33
+	« Journée solidarité »	7
Total	Compteur modulation annuelle	1 605,33

ART. 3

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire effectif majoré) ou à un repos compensateur équivalent à la majoration.

La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet de plusieurs taux de majoration.

Les taux sont fixés à :
– 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36e à la 43e heure) ;
– 50 % pour les heures suivantes.

On appréciera le nombre de semaine travaillables avec le compteur modulation annuelle.

Exemple : un salarié qui effectue 400 heures supplémentaires sur l'année. considérant que son CMA est identique à l'article 2.2.

Alors 8 × 45,67 = 365,36 heures.

Donc ce salarié percevra 365,36 heures majorés à 25 % et 34,64 heures majorées à 50 %.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1 h 30).

ART. 4

Ils bénéficieront également des repos compensateurs pour heure supplémentaire lorsqu'ils auront dépassé au sein de la même entreprise les horaires définis ci-dessous (les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures par semaine donnent lieu à un repos compensateur de 50 %).

On appréciera le nombre de semaine travaillables avec le compteur modulation annuelle.

Exemple : un salarié qui effectue 400 heures supplémentaires sur l'année. Considérant que son CMA est identique à l'article 2.2.

Alors 400/45,67 = 8,76 heures.

Donc ce salarié a réalisé une moyenne de 43,76 heures par semaine.

Donc 43,76 – 42 = 1,76.

Donc (1,76/2) × 45,67 = 40,19 heures de repos compensateurs.

Soit 40,19/6 heures = 6,70 repos compensateurs.

Le repos compensateur est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

ART. 5

Les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit à une contrepartie sous forme de repos pour le salarié. Cette contrepartie s'ajoute à la majoration salariale des heures supplémentaires (ou, lorsqu'il est prévu, au repos compensateur équivalent).

Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent (160 heures dans notre CCNU)

La contrepartie est fixée à :
– 100 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent.

La COR est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

ART. 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

ART. 7

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'accord de place.

ART.

Le présent accord a été négocié en vue de clarifier et compléter l'accord de place du 30 octobre 2006 afin de mettre un terme à de nombreux différends sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires du fait de notre organisation du temps de travail « annualisation et modulation ».

SECTION 23

Avenant : Accord du 21 mai 2019 relatif au relevé de conclusions de la commission paritaire retraite

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant l'accord du 15 janvier 2009, conclu en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies prenant effet au 1er janvier 2009, qui désigne ARIAL Assurance comme organisme assureur et prévoit l'adhésion obligatoire des établissements adhérents de l'UPF à celui-ci ;

Considérant l'article 6.1 de cet accord, qui prévoit le réexamen du choix de l'organisme assureur par les parties signataires dans un délai n'excédant pas 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, 6 mois avant son échéance ;

Considérant le contrat de retraite collective à cotisations définies, conclu le 31 août 2009 en application de l'accord collectif du 15 janvier 2009 précité, prenant effet au 1er janvier 2009 ;

Considérant l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, conclu en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, prenant effet au 1er juillet 2009 ;

Considérant les dispositions de l'article 20 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, qui prévoit également la désignation d'ARIAL Assurance comme organisme assureur et l'obligation de réexaminer le choix de cet organisme selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord relatif au régime de retraite à cotisations définies ;

Considérant le contrat de retraite à prestations définies conclu le 9 juillet 2009 en application de cet accord, prenant effet au 1er juillet 2009 ;

Considérant l'entrée en vigueur le 3 mai 2011 de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU) et son programme de travail figurant en son annexe IV, qui prévoit la négociation d'un régime de retraite supplémentaire de branche ;

Considérant l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale,

Étant rappelé ce qui suit :

Lors de la réunion de la commission paritaire retraite de l'UPF du 14 mai 2014, placée sous la présidence de M. Jean-Pierre Chalus, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas remettre en cause le choix d'ARIAL Assurance comme organisme assureur des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies et à cotisations définies susvisés, maintenus dans l'attente de la négociation d'un régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés de la branche « Ports et manutention ».

Les partenaires sociaux s'étaient alors engagés à réexaminer le choix de l'organisme assureur lors de la réunion de la commission paritaire retraite de l'UPF de mai 2015.

La commission paritaire retraite de l'UPF, réunie le 19 mai 2015, puis le 11 mai 2016, le 10 mai 2017, et le 24 mai 2018, s'est de nouveau prononcée en faveur de la reconduction d'ARIAL Assurance en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour 1 année supplémentaire, les négociations d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à la branche « Ports et manutention » (CCNU) n'ayant pas été engagées.

En l'absence d'un nouveau régime de retraite supplémentaire de branche négocié à ce jour, la commission paritaire de l'UPF, réunie le 21 mai 2019, décide de la reconduction d'ARIAL en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une nouvelle période d'une année.

Le choix de l'organisme assureur sera réexaminé en 2020 par la commission paritaire retraite de l'UPF.

SECTION 24

Avenant : Accord du 16 octobre 2019 relatif aux moyens des organisations syndicales (Montoir - Saint-Nazaire)

Source officielle Légifrance

ART.

2.1. Nombre

Les parties conviennent que chaque organisation syndicale représentative peut procéder à la désignation d'un délégué de place et d'un suppléant. Ces représentants devront être élus dans l'une des sociétés adhérentes à l'UMOP.

Les parties conviennent de revoir cette répartition après chaque élection professionnelle, dans le cas où un nouveau syndicat serait représentatif dans l'une des sociétés adhérentes.

De plus, un délégué permanent sera désigné dans les conditions de l'article 2.3 de l'avenant n° 10 du 17 octobre 2018 révisant la CCNU en matière de droit syndical et représentation du personnel.

2.2. Crédit d'heures. – Rémunération

Il est accordé un volume global de 1 607 heures par an à se partager entre toutes les organisations syndicales représentatives, pour l'exercice de tous les mandats de place. À ce jour, il en résulte 800 heures pour le syndicat CGT Dockers Montoirs – Saint-Nazaire et 800 heures pour la CFDT.

Les représentants de place disposent d'un crédit d'heures annuel, à se répartir en fonction du crédit d'heures octroyé, pour exercer leurs mandats. Les représentants de place affiliés aux organisations syndicales représentatives pourront répartir les heures de place avec leurs élus respectifs.

De plus, un délégué permanent sera désigné dans les conditions de l'article 2.3 de l'avenant n° 10 du 17 octobre 2018 révisant la CCNU en matière de droit syndical et représentation du personnel.

Le délégué permanent de place bénéficiera d'un forfait de 1 607 heures pour exercer sa fonction. Ce délégué permanent de place sera élu titulaire et désigné délégué syndical d'une des sociétés adhérentes. Les heures de délégation attribuées dans l'entreprise de référence du délégué permanent de place seront comprises dans ces 1 607 heures.

Aucune heure supplémentaire ne pourra être réclamée. Le délégué permanent s'interdit toute affectation opérationnelle pendant la durée de son mandat.

Le délégué permanent se verra attribuer une rémunération forfaitaire répartie proportionnellement entre les entreprises adhérentes. À compter de la désignation du délégué permanent, un avenant au contrat de travail devra être signé entre le délégué et son employeur. Il disposera d'un accès permanent à l'ensemble des sites de la place. La rémunération doit tenir compte de l'entreprise d'origine, de la fonction et la classification occupées, sur la moyenne des 3 dernières années.

ART.

L'accord moyens syndicaux s'applique à toutes les sociétés adhérentes à l'UMOP, en activité sur la place portuaire de Montoir – Saint-Nazaire au jour de sa signature, et à ses futures adhérentes.

ART.

Les organisations syndicales et leurs représentants sont, collectivement et individuellement, des interlocuteurs essentiels des employeurs en relais de la vie professionnelle quotidienne des salariés.

Le présent accord (ci-après l'accord moyens syndicaux) a pour objet de préciser l'ensemble des moyens accordés aux représentants de place ainsi que les conditions d'utilisation de ces moyens.

Cet accord n'est pas élaboré dans le but de faire un CSE interentreprises, il résulte d'une pratique, sur la place portuaire de Montoir – Saint-Nazaire, de bénéficier de représentants de place affiliés aux organisations syndicales représentatives. Ce choix a été pris dans le but de faciliter les discussions lorsque les sujets négociés sont communs à l'ensemble des sociétés adhérentes de l'UMOP.

Ils ne remplacent pas les délégués syndicaux ou représentants du personnel élus dans chaque entreprise.

Ces représentants seront désignés par les organisations syndicales représentatives issues des différentes élections dans chaque société adhérente de l'UMOP.

ART.

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions, statutaires ou d'information du personnel.

Les réunions statutaires concernent uniquement les élus et doivent se dérouler soit hors du temps de travail, soit en heures de délégation.

Les réunions d'information du personnel doivent se faire en dehors des heures d'affectation des personnels.

ART.

Les organisations syndicales sont des acteurs reconnus et essentiels au développement du dialogue social de la place portuaire.

Dans cet esprit et afin de favoriser leur fonctionnement, elles bénéficient d'un droit syndical supplémentaire par rapport à ce qui est prévu dans chaque société, il sera composé d'une contribution annuelle de fonctionnement.

3.1. Valeur des contributions

La contribution annuelle de fonctionnement est de 9 000 €. Cette contribution comporte tous les défraiements de déplacement.

3.2. Modalités de répartition et de versement

La contribution est répartie équitablement entre les organisations syndicales signataires, soit 4 500 € pour la CGT et 4 500 € pour la CFDT.

ART.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue à l'ensemble des accords, usages et dispositions relatifs aux moyens syndicaux, conclus antérieurement et en vigueur à la date de sa signature.

Il pourra être révisé en tout ou partie et faire l'objet d'un avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision devra être formulée par écrit et être accompagné d'un projet sur le ou les article(s) concerné(s).

Il pourra faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

Il sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes et à la DIRECCTE des Pays de la Loire.

SECTION 25

Avenant : Accord du 30 septembre 2021 relatif à la revalorisation des rentes du contrat de retraite supplémentaire

Source officielle Légifrance

ART. **unique**

Après consultation de la commission consultative de suivi retraite et en tenant compte des éléments transmis par l'assureur, les rentes du contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,98 %) :
– rentes viagères différées : 0,87 % à compter du 1er janvier 2021 ;
– rentes viagères immédiates : 0,87 % à compter du 1er janvier 2021.

Par ailleurs, aucune revalorisation n'est attribuée en 2021 aux rentes du contrat de retraite supplémentaire à prestations définies, compte tenu de l'absence d'excédent technico-financier à l'issue de l'année 2020.

SECTION 26

Avenant : Avenant n° 17 du 12 décembre 2022 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À l'issue de la procédure de labellisation diligentée par la branche pour sélectionner une offre d'assurance et de gestion des garanties de prévoyance de branche applicables aux salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les signataires du présent accord ont décidé de labelliser l'institution de prévoyance Uniprévoyance pour une durée maximum de cinq ans à compter du 1er janvier 2023.

Cette labellisation, dépourvue de tout caractère contraignant pour les entreprises et établissements portuaires de la branche ports et manutention, leur garantit qu'Uniprévoyance propose un contrat :
– qui satisfait aux caractéristiques du régime conventionnel de prévoyance ;
– qui respecte les conditions d'assurance, de gestion et reporting négociées par la branche.

Conformément au cahier des charges de la consultation organisée par la branche, cette offre comporte deux périmètres distincts non mutualisés, en termes de garanties et de tarification : le périmètre UNIM et le périmètre UPF, chacun comprenant des groupes tarifaires distincts.

L'institution Uniprévoyance s'engage à intervenir auprès des entreprises et établissements de la branche qui la solliciteront pour assurer la couverture et la gestion des garanties de prévoyance de branche, dans la limite des conditions et de la durée susmentionnées.

ART. 2

Conformément aux dispositions de l'accord de branche du 17 décembre 2015, un fonds social, alimenté par 2 % des cotisations brutes perçues au titre du régime de prévoyance auprès des entreprises de manutention et des établissements portuaires, a été constitué par accord de branche du 17 décembre 2015.

Régi par les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord précité, daté du 28 février 2019, ce fonds sera transféré à l'institution Uniprévoyance au plus tard le 30 mai 2023, dans les conditions prévues par un protocole de transfert distinct. Il sera géré jusqu'au transfert par Solimut Mutuelle de France.

L'avenant n° 5 précité sera révisé pour tenir compte de ce transfert et déterminer de nouvelles orientations pour l'utilisation de ce fonds.

ART. 3

Les modalités de couverture et de gestion des garanties de prévoyance de branche seront réexaminées par les partenaires sociaux dans un délai maximum de quatre ans à compter de la date d'effet du présent accord, pour tenir compte du délai d'organisation de la procédure.

Les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant cette échéance.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2023, pour une durée maximum de cinq ans.

SECTION 27

Avenant : Avenant n° 20 du 19 juin 2025 relatif à la révision de la convention collective (art. 2 « Bénéficiaires »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 2, point 3, relatif au personnel marin, sont complétées comme suit :

« 3. Marins

La présente convention collective ne s'applique pas au personnel marin.

Les marins des grands ports maritimes et du grand port fluvio-maritime HAROPA relèvent, selon leur catégorie, des dispositions de l'un des deux accords annexés par le présent avenant à la CCNU :
– accord applicable aux marins d'appui et ses annexes, conclu le 19 juin 2025 ;
– accord applicable aux officiers et ses annexes, conclu le 19 juin 2025.

Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent préciser les droits et avantages dont ils bénéficient et qui ne sont pas régis par leur statut légal et conventionnel. »

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature, étant précisé que les dispositions des deux accords susmentionnés prennent effet, dans chaque GP(F)M relevant de leur champ d'application, à compter de la date de dénonciation effective (c'est-à-dire à compter du terme du délai de préavis visé à l'article L. 2261-9 du code du travail ou du délai de prévenance de dénonciation des usages/accords atypiques), par chaque établissement, de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au personnel marin des GPM et GPFM conclues antérieurement à la date de signature du présent avenant à la CCNU (« convention » de 1969 et ses avenants, protocoles d'accords, accords dits « nationaux » et accords d'entreprise ou atypiques y faisant référence et ne se suffisant pas à eux-mêmes).

ART. 3

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail.

ART.

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 2 de la CCNU relatif aux bénéficiaires.

Cette révision porte sur le personnel marin des grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime (GP[F]M), qui ne relève pas de la CCNU, pour faire référence aux deux accords qui leur seront applicables selon leur catégorie, marins d'appui ou officiers.

Ces deux accords ont été élaborés dans le cadre d'un groupe de travail technique associant les différentes parties prenantes, représentants des GP(F)M et des organisations syndicales représentatives des marins localement.

Ces deux accords, validés en CPPNI, sont annexés à la CCNU par le présent avenant.

SECTION 28

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 24 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Il est versé, au titre de la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2011, à chaque salarié présent pendant cette période, quelle que soit sa classification dans l'une des grilles relevant de la convention collective nationale unifiée, une prime uniforme d'un montant brut compris entre 512 € et 533 €. Ce montant correspond à un niveau de 400 € net.
Dans tous les cas le montant du brut est déterminé dans chaque entreprise ou établissement portuaire en fonction des retenues et cotisations sociales propres à chaque entreprise ou établissement portuaire, de telle façon que le niveau net de 400 € de la prime soit obtenu.
Toutefois, il est convenu que cette prime est versée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise, le groupement ou l'établissement portuaire, ainsi que du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur.
En conséquence, elle sera réduite proportionnellement en cas d'absence, à l'exception des périodes d'absence résultant d'un accident de travail ou d'un congé de maternité, des congés payés légaux ou conventionnels, de l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homal ou d'un mandat de représentation à une instance nationale, d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ou le groupement et celles liées à la formation professionnelle.
En tout état de cause, cette prime ne saurait être inférieure à un plancher établi à 50 % de sa valeur nominale. Pour les ouvriers dockers occasionnels, ce plancher est fixé à 1/4 de sa valeur nominale. Elle devra être versée avant la fin de l'année 2011.
Il est convenu par ailleurs que le montant de cette prime sera réduit à due proportion des sommes déjà perçues, sous l'effet d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de place, au titre d'une augmentation générale des salaires sous quelle que forme que ce soit à valoir sur 2011.
Pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, les modalités de versement de cette prime s'effectuent dans les conditions visées à l'article 3, dernier alinéa, du présent accord.

ART. 2

En sus du versement de la prime décrite à l'article premier, les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la convention collective nationale unifiée sont revalorisées d'un taux uniforme de 2,35 % à compter du 1er octobre 2011, à l'exception des grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche », pour lesquels s'appliquent les dispositions de l'article 3.
Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau à l'automne 2012 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1er janvier 2013.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

Compte tenu du délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » dont disposent les établissements portuaires pour classer leurs salariés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la convention collective, les parties signataires sont convenues d'appliquer la revalorisation de + 2,35 % à la formule de salaires applicable dans la branche portuaire avant la révision de la convention collective « verte », qui vaut donc NAO pour la période 2011-2012.
En conséquence, à compter du 1er octobre 2011, pour les salariés concernés, le taux du salaire national horaire correspondant au coefficient de classement de chaque emploi, fonction ou poste de salarié est fixé comme suit :

– pour 35 heures de travail hebdomadaire, exprimé en euros : (4,440 × C/100) + 0,638.
Par ailleurs, le mécanisme d'avancement selon les modalités antérieures à 2011, considérée comme une année de transition, est maintenu au titre de l'année en cours, sachant qu'à compter de 2012 les augmentations individuelles seront régies selon les dispositions figurant à la convention collective unifiée « Ports et manutention ».

ART. 3

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la convention collective unifiée « Ports et manutention », qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche » serait établie pour une durée maximale de 4 ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art. 2, paragraphe 6, de la CCNU).
Compte tenu de cette remarque, la grille de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

– à compter du 1er octobre 2011 et jusqu'au 30 avril 2012, la grille Pêche issue de la NAO 2010 (décote de 4 % sur la grille ports en année 1) est revalorisée de 2,35 % ;
– à compter du 1er mai 2012, la revalorisation de 2,35 % s'applique sur la grille Port décotée de 3 % en année 2.
Par ailleurs, pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche », la prime visée à l'article premier est fixée au montant de 512 € bruts. En tout état de cause, ce montant brut est déterminé en fonction des retenues et cotisations sociales propres à chaque entreprise ou établissement portuaire, de telle façon que le niveau net de 400 € de la prime soit obtenu.
Elle sera versée pour moitié en novembre 2011 et pour l'autre moitié en janvier 2012.

ART. 4

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.
Il est applicable à compter de la date de sa signature.

ART.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables au 1er octobre 2011 et, pour la pêche, au 1er octobre 2011 ainsi qu'au 1er mai 2012

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

(En euros.)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienne
Non cadres											
Niveau A											
Niveau B	45	1 450	1 495	1 541	1 586	1 632	1 678	1 724	1 769	1 814	1 860
Niveau C											
– échelon 1	54	1 508	1 562	1 615	1 669	1 724	1 778	1 831	1 885	1 940	1 994
– échelon 2	57	1 607	1 664	1 722	1 779	1 836	1 892	1 950	2 007	2 064	2 122
– échelon 3	60	1 707	1 768	1 827	1 887	1 948	2 008	2 068	2 129	2 189	2 249
Niveau D											
– échelon 1	60	1 816	1 876	1 936	1 996	2 056	2 116	2 176	2 236	2 296	2 356
– échelon 2	62	1 916	1 978	2 042	2 105	2 168	2 231	2 295	2 357	2 421	2 484
Niveau AM											
– échelon 1	69	2 175	2 244	2 311	2 380	2 448	2 516	2 584	2 652	2 720	2 788
– échelon 2	73	2 307	2 380	2 452	2 524	2 597	2 669	2 742	2 814	2 886	2 959

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

(En euros.)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 2 ans d'ancienn

Non cadres											
Niveau A	30	1 398	1 428	1 456	1 485	1 515	1 543	1 573	1 602	1 631	1 660
Niveau B	30	1 398	1 428	1 456	1 485	1 515	1 543	1 573	1 602	1 631	1 660
Niveau C											
– échelon 1	49	1 425	1 474	1 524	1 574	1 624	1 674	1 725	1 775	1 824	1 874
– échelon 2	53	1 524	1 577	1 631	1 685	1 738	1 792	1 845	1 899	1 953	2 006
– échelon 3	57	1 623	1 681	1 738	1 795	1 853	1 909	1 966	2 023	2 081	2 138
Niveau D											
– échelon 1	60	1 712	1 773	1 832	1 892	1 953	2 013	2 074	2 134	2 194	2 255
– échelon 2	63	1 812	1 875	1 940	2 003	2 066	2 131	2 194	2 258	2 322	2 386
Niveau AM											
– échelon 1	72	2 051	2 123	2 195	2 267	2 340	2 412	2 484	2 557	2 628	2 701
– échelon 2	77	2 183	2 260	2 337	2 414	2 491	2 569	2 646	2 724	2 800	2 878
Cadres											
– échelon 1	77	2 183	2 260	2 337	2 414	2 491	2 569	2 646	2 724	2 800	2 878
– échelon 2	85	2 422	2 507	2 593	2 677	2 763	2 848	2 934	3 019	3 105	3 190
– échelon 3	103	2 920	3 023	3 127	3 229	3 333	3 436	3 538	3 642	3 745	3 847

Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires)

(En euros.)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienn
Niveau A	0										
Niveau B	48	1 504	1 552	1 600	1 648	1 695	1 743	1 791	1 839	1 886	1 934
Niveau C											

– échelon 1	56	1 519	1 575	1 631	1 687	1 743	1 800	1 857	1 913	1 968	2 024
– échelon 2	58	1 541	1 600	1 659	1 717	1 777	1 834	1 893	1 952	2 011	2 070
– échelon 3	59	1 579	1 639	1 699	1 757	1 817	1 877	1 936	2 003	2 075	2 140
Niveau D											
– échelon 1	66	1 616	1 682	1 747	1 813	1 878	1 944	2 009	2 075	2 140	2 206
– échelon 2	66	1 655	1 721	1 787	1 854	1 920	1 986	2 052	2 119	2 184	2 250
Niveau AM											
– échelon 1	93	1 730	1 823	1 916	2 009	2 101	2 214	2 310	2 413	2 474	2 566
– échelon 2	115	2 032	2 146	2 262	2 376	2 491	2 606	2 720	2 835	2 951	3 064
– échelon 3	134	2 078	2 212	2 347	2 481	2 616	2 750	2 885	3 019	3 154	3 287
Cadres											
– échelon 1	230	2 598	2 828	3 058	3 291	3 521	3 751	3 983	4 214	4 444	4 675
– échelon 2	235	3 030	3 265	3 501	3 737	3 972	4 210	4 445	4 681	4 917	5 152
– échelon 3	259	3 374	3 633	3 893	4 154	4 414	4 673	4 933	5 194	5 454	5 714
– échelon 4		4 675									

Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche »)

Grille salariés des établissements portuaires adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4.
Grille applicable à compter du 1er octobre 2011 jusqu'en mai 2012.

(En euros.)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
		SANS ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienn
Niveau A	0										
Niveau B	16	1 504	1 520	1 536	1 581	1 627	1 673	1 719	1 766	1 812	1 857

Niveau C											
– échelon 1	24	1 519	1 542	1 566	1 619	1 673	1 729	1 782	1 836	1 889	1 944
– échelon 2	26	1 541	1 567	1 593	1 649	1 705	1 761	1 818	1 874	1 930	1 987
– échelon 3	26	1 579	1 605	1 630	1 688	1 744	1 802	1 859	1 923	1 992	2 054
Niveau D											
– échelon 1	31	1 616	1 647	1 678	1 740	1 803	1 866	1 928	1 992	2 054	2 118
– échelon 2	31	1 655	1 686	1 715	1 779	1 843	1 906	1 969	2 034	2 096	2 161
Niveau AM											
– échelon 1	54	1 730	1 784	1 839	1 928	2 017	2 125	2 218	2 317	2 375	2 464
– échelon 2	70	2 032	2 101	2 171	2 280	2 392	2 501	2 612	2 721	2 832	2 942
– échelon 3	87	2 078	2 165	2 253	2 382	2 512	2 640	2 770	2 899	3 028	3 156
Cadres											
– échelon 1	169	2 598	2 767	2 936	3 159	3 380	3 602	3 824	4 045	4 266	4 488
– échelon 2	166	3 030	3 195	3 361	3 587	3 814	4 041	4 267	4 494	4 720	4 947
– échelon 3	181	3 374	3 556	3 738	3 989	4 237	4 487	4 736	4 986	5 236	5 485
– échelon 4		4 675									

Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche »)

Grille salariés des établissements portuaires adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4.
Grille applicable à compter du 1er mai 2012.

(En euros.)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienn
Niveau A	0										

Niveau B	16	1 519	1 535	1 551	1 597	1 643	1 690	1 736	1 784	1 830	1 876
Niveau C											
– échelon 1	23	1 534	1 557	1 582	1 635	1 690	1 746	1 800	1 854	1 908	1 963
– échelon 2	26	1 556	1 583	1 609	1 665	1 722	1 779	1 836	1 893	1 949	2 007
– échelon 3	26	1 595	1 621	1 646	1 705	1 761	1 820	1 878	1 942	2 012	2 075
Niveau D											
– échelon 1	31	1 632	1 663	1 695	1 757	1 821	1 885	1 947	2 012	2 075	2 139
– échelon 2	31	1 672	1 703	1 732	1 797	1 861	1 925	1 989	2 054	2 117	2 183
Niveau AM											
– échelon 1	55	1 747	1 802	1 857	1 947	2 037	2 146	2 240	2 340	2 399	2 489
– échelon 2	70	2 052	2 122	2 193	2 303	2 416	2 526	2 638	2 748	2 860	2 971
– échelon 3	88	2 099	2 187	2 276	2 406	2 537	2 666	2 798	2 928	3 058	3 188
Cadres											
– échelon 1	171	2 624	2 795	2 965	3 191	3 414	3 638	3 862	4 085	4 309	4 533
– échelon 2	167	3 060	3 227	3 395	3 623	3 852	4 081	4 310	4 539	4 767	4 996
– échelon 3	184	3 408	3 592	3 775	4 029	4 279	4 532	4 783	5 036	5 288	5 540
– échelon 4		4 722									

ART.

Considérant le délai imparti pour mener à bien les différentes négociations sociales qui sont intervenues dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire ;
Considérant que la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » n'est entrée en vigueur sur le terrain que le 3 mai 2011 et que, par voie de conséquence, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimum dans la branche (NAO) n'a pu intervenir que tardivement ;
Considérant que le reclassement des personnels portuaires dans les grilles de la convention collective nationale unifiée ne peut être opéré qu'à partir de 2012,
il est convenu de procéder simultanément et pour des raisons d'ordre pratique à la négociation concernée au titre des années 2011 et 2012, avec des adaptations par secteur d'activité.

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant n° 35 du 28 novembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012 (Bordeaux)

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée et du protocole d'accord signé à Bordeaux, le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.

ART. 1er

1.1. Versement d'une prime

Pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2011, il est convenu de verser une prime de 400 € net, dans le respect des primes-plancher et dans les conditions négociées au niveau national figurant dans l'avenant no 1 du 24 octobre 2011 de la CCNU « ports et manutention ».

1.2. Revalorisation

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, repris dans la grille 2011-1, sont revalorisés de manière rétroactive, pour les bénéficiaires présents à la date de signature, de 2,35 % au 1er octobre 2011.

1.3. Salaire d'un contremaître

Il est convenu d'établir une grille de salaire pour les contremaîtres non carte G.
Le salaire se calcule comme suit, en fonction de l'ancienneté du bénéficiaire :
SBMH niveau AM1 – SBMH niveau D1 + salaire effectif local niveau D1.
Les montants applicables figurent dans la grille no 2011-2.

ART.

Annexe

Grille no 2011-2 applicable au 1er octobre 2011

Port de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en page 54 (de A à M).
Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels carte G (A).

(En euros.)

Catégorie	Brut mensuel	Brut de base	Prime différentielle carte G	Indemnité de RTT
2	2 558,47	1 488,88	807,23	262,36
3	2 868,54	1 935,54	638,86	294,14
4	3 489,36	2 316,87	814,69	357,80

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels recrutés en CDI au 1er juillet 2002 (B)

Classement CCNUM : niveau D, échelon 1

(En euros.)

Ancienneté	Salaire brut mensuel	Brut de base	IRTT
Moins de 1 an	2 130,74	1 912,24	218,50
1 an > 2 ans	2 149,95	1 929,49	220,46
2 ans > 3 ans	2 169,18	1 946,74	222,44
3 ans> 4 ans	2 191,46	1 966,74	224,72
4 ans > 5 ans	2 210,68	1 983,98	226,70
5 ans > 6 ans	2 229,90	2 001,24	228,66
6 ans > 7 ans	2 252,19	2 021,24	230,95
7 ans > 8 ans	2 271,41	2 038,49	232,92
8 ans > 9 ans	2 290,62	2 055,73	234,89
9 ans > 10 ans	2 311,89	2 074,82	237,07
10 ans > 11 ans	2 331,11	2 092,07	239,04
11 ans > 12 ans	2 350,33	2 109,32	241,01
12 ans > 13 ans	2 372,63	2 129,33	243,30
13 ans > 14 ans	2 391,85	2 146,58	245,27
14 ans > 15 ans	2 411,06	2 163,82	247,24
15 ans > 16 ans	2 433,35	2 183,82	249,53
16 ans > 17 ans	2 433,35	2 183,82	249,53
17 ans > 18 ans	2 433,35	2 183,82	249,53
18 ans > 19 ans	2 433,35	2 183,82	249,53

Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels CDD non soumis à modulation (C)

(En euros.)

Classement CCNM	Brut horaire	Brut de base	Prime d'ajustement
Niveau B	10,21	9,64	0,57
Niveau C, échelon 2	11,87	11,47	0,40

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels
Contremaîtres

(En euros.)

Ancienneté	Salaire brut mensuel	Brut de base	IRTT
Moins de 1 an	2 489,74	2 234,43	255,31

1 an > 2 ans	2 508,95	2 251,68	257,27
2 ans > 3 ans	2 528,18	2 268,93	259,25
3 ans > 4 ans	2 559,46	2 297,00	262,46
4 ans > 5 ans	2 578,68	2 314,24	264,44
5 ans > 6 ans	2 597,90	2 331,50	266,40
6 ans > 7 ans	2 627,19	2 357,79	269,40
7 ans > 8 ans	2 646,41	2 375,04	271,37
8 ans > 9 ans	2 665,62	2 392,28	273,34
9 ans > 10 ans	2 695,89	2 419,44	276,45
10 ans > 11 ans	2 715,11	2 436,69	278,42
11 ans > 12 ans	2 734,33	2 453,94	280,39
12 ans > 13 ans	2 764,63	2 481,13	283,50
13 ans > 14 ans	2 783,85	2 498,38	285,47
14 ans > 15 ans	2 803,06	2 515,62	287,44
15 ans > 16 ans	2 833,35	2 542,80	290,55
16 ans > 17ans	2 833,35	2 542,80	290,55
17 ans > 18 ans	2 833,35	2 542,80	290,55
18 ans > 19 ans	2 841,35	2 549,98	291,37

Montants bruts

(En euros.)

	Contremaître	ODPM G	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	–	12,74	25,48 (E)	12,74 (D)
Contremaître	–	29,39 (M)	29,39 (M)	–

Prime de panier de chantier ODO : 0,99 € (F).
Décommande simple : 20,07 € (G).
Décommande suivie de recommande : 35,12 € (H).
Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,75 € (I).
Absence de vestiaire à Blaye : 35,37 €.
Prime de trajet inhabituel (J) :

– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 57,96 €.
– Bassens/Blaye : 35,37 €.
– Bassens/Pauillac : 47,96 €.
– Prime de JRTT : 124,87 €.

Montants exonérés de cotisations

Indemnité de panier chantier : 5,80 € (F) – ODO.
Indemnité de salissure : 3,49 € (K).
Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel (L) :

– Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 €.
– Bassens/Blaye A/R : 43,95 €.
– Bassens/Pauillac A/R : 55,74 €.
– Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 €.
– Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 €.

(A) article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

(B) accord de septembre 2011.

(C) article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1er de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(D) article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(E) prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence (article 2.1.2 accord du 15 novembre 2002).

(F) articles I et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(G) article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1er de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(H) article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(I) article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(J) articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(K) article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n°6 du 18 janvier 2002.

(L) articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(M) différence entre le salaire horaire docker cat 4 (équivalent niveau AM1 CCNUMP) et le salaire horaire docker cat 3 multiplié par 8 heures.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant n° 36 du 21 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 (Bordeaux)

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » et du protocole d'accord signé à Bordeaux le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.

ART. 1er

1.1. Revalorisation

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, repris dans la grille 2012, sont revalorisés de 1,75 %.

1.2. Exceptions

La revalorisation des indemnités de salissure est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de panier chantier et celle des indemnités de déplacements par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

ART. 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2013.
Les montants applicables figurent dans la grille n° 2013-1.

ART.

Annexe

Grille n° 2013 des salaires effectifs applicables au 1er janvier 2013 port de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en notes (de A à M).

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés carte G (A)

(En euros.)

Catégorie	Salaire brut mensuel	Salaire brut de base	Prime différentielle carte G	Indemnité de RTT
2	2 603,25	1 514,94	821,36	266,95
3	2 918,74	1 969,41	650,04	299,29
4	3 550,43	2 357,42	828,95	364,06

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés (B) Classement CCNUPM : D1

(En euros.)

Ancienneté	Salaire brut mensuel	salaire Brut de base	IRTT
Moins de 1 an	2 168,02	1 945,70	222,32
1 an > 2 ans	2 187,58	1 963,26	224,32
2 ans > 3 ans	2 207,14	1 980,81	226,33
3 ans > 4 ans	2 229,81	2 001,16	228,65
4 ans > 5 ans	2 249,37	2 018,70	230,67
5 ans > 6 ans	2 268,92	2 036,26	232,66
6 ans > 7 ans	2 291,60	2 056,61	234,99
7 ans > 8 ans	2 311,16	2 074,16	237,00
8 ans > 9 ans	2 330,71	2 091,71	239,00
9 ans > 10 ans	2 352,35	2 111,13	241,22
10 ans > 11 ans	2 371,90	2 128,68	243,22
11 ans > 12 ans	2 391,46	2 146,23	245,23
12 ans > 13 ans	2 414,15	2 166,59	247,56
13 ans > 14 ans	2 433,71	2 184,15	249,56
14 ans > 15 ans	2 453,26	2 201,69	251,57
15 ans > 16 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
16 ans > 17 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
17 ans > 18 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
18 ans > 19 ans	2 475,94	2 222,04	253,90

Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels CDD non soumis à modulation (C)

(En euros.)

Classement CCNM	Salaire brut horaire	Salaire brut de base	Prime d'ajustement
Niveau B	10,39	9,81	0,58
Niveau C, échelon 2	12,08	11,67	0,41

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés Contremaîtres confirmés (N)

(En euros.)

Ancienneté	Salaire brut mensuel	Salaire brut de base	IRTT
Moins de 1 an	2 676,78	2 402,29	274,49
1 an > 2 ans	2 696,33	2 419,84	276,49
2 ans > 3 ans	2 715,89	2b 437,39	278,50
3 ans > 4 ans	2 738,56	2 457,74	280,82
4 ans > 5 ans	2 758,11	2 475,28	282,83

5 ans > 6 ans	2 777,67	2 492,84	284,83
6 ans > 7 ans	2 800,35	2 513,19	287,16
7 ans > 8 ans	2 819,91	2 530,75	289,16
8 ans > 9 ans	2 839,46	2 548,29	291,17
9 ans > 10 ans	2 861,10	2 567,71	293,39
10 ans > 11 ans	2 880,65	2 585,26	295,39
11 ans > 12 ans	2 900,21	2 602,82	297,39
12 ans > 13 ans	2 922,90	2 623,18	299,72
13 ans > 14 ans	2 942,46	2 640,73	301,73
14 ans > 15 ans	2 962,00	2 658,27	303,73
15 ans > 16 ans	2 984,68	2 678,62	306,06
16 ans > 17 ans	2 984,68	2 678,62	306,06
17 ans > 18 ans	2 984,68	2 678,62	306,06
18 ans > 19 ans	2 984,68	2 678,62	306,06

Variables brutes journalières

(En euros.)

	Contremaître	ODPM G	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	--	12,96	25,94 (E)	12,96 (D)
Prime contremaître occasionnel	--	29,90 (M)	29,90 (M)	--

Prime de panier de chantier ODO : 1,01 € (F).
Décommande simple : 20,42 € (G).
Décommande suivie de recommande : 35,73 € (H).
Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,78 € (I).
Absence de vestiaire à Blaye : 35,99 €.
Prime de trajet inhabituel (J) :

– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 58,97 € ;
– Bassens/Blaye : 35,99 € ;
– Bassens/Pauillac : 48,80 €.
Prime de JRTT : 127,06 €.

Variables journalières exonérées de cotisations

Indemnité de panier chantier : 6 € (F) – ODO.
Indemnité de salissure : 3,63 € (K).
Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel (L) :

– Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 € ;
– Bassens/Blaye A/R : 43,95 € ;
– Bassens/Pauillac A/R : 55,74 € ;
– Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 € ;

– Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 €.

Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 432,44 € (N).

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

(B) Accord de septembre 2011.

(C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1er de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(D) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(E) Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence, article 2.1.2 de l'accord du 15 novembre 2002.

(F) Articles 1 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(G) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1er de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(H) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(I) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(J) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(K) Article 2.3 de 1'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l 'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

(L) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(M) Différence entre le salaire horaire docker cat. 4 (équivalent niveau AMI CCNUMP) et le salaire horaire docker cat. 3 multiplié par 8 heures.

(N) Article 1er de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.

SECTION 31

Avenant salaires : Avenant n° 3 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchiques (SBMH) figurant à la convention collective nationale unifiée sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,25 % à compter du 1er janvier 2014, puis de 0,35 % à compter du 1er juillet 2014.
Par ailleurs, les grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche sont revalorisées dans les conditions fixées à l'article 2.
Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et à l'article 10 de la convention collective nationale unifiée, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.
Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau au plus tard à l'automne 2014 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1er janvier 2015.

ART. 2

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la convention collective unifiée ports et manutention, qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche serait établie pour une durée maximale de 4 ans, à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art. 2, paragraphe 6, CCNU).
Compte tenu de cette remarque, la grille de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

– du 1er janvier 2014 au 30 juin 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, en vigueur depuis le 1er mai 2013 (décote de 2 % par rapport à la grille de rémunération des personnels portuaires), est revalorisée de 1,25 % ;
– à partir du 1er juillet 2014, la grille précédente est revalorisée de 1,35 %, décomposé comme suit :
– 0,35 % au titre de la revalorisation des SBMH applicable à compter du 1er juillet 2014 ;
– décote de 1 % pour tenir compte du rattrapage progressif de la grille de rémunération des personnels portuaires.

ART. 3

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.
Il est applicable à compter de la date de sa signature.

ART.

Salaires bruts mensuels applicables du 1er janvier 2014 au 30 juin 2014

Autres salariés

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A	22	1 449	1 471	1 500	1 530	1 561	1 590	1 621	1 650	1 680
Niveau B	22	1 449	1 471	1 500	1 530	1 561	1 590	1 621	1 650	1 680
Niveau C :										
– échelon 1	50	1 468	1 519	1 570	1 622	1 673	1 725	1 777	1 829	1 879
– échelon 2	54	1 570	1 625	1 680	1 736	1 791	1 846	1 901	1 956	2 012
– échelon 3	60	1 672	1 732	1 791	1 849	1 909	1 967	2 025	2 084	2 144
Niveau D :										
– échelon 1	63	1 764	1 827	1 887	1 949	2 012	2 074	2 137	2 198	2 260
– échelon 2	65	1 867	1 932	1 999	2 064	2 128	2 195	2 260	2 326	2 392
Niveau AM :										
– échelon 1	74	2 113	2 187	2 261	2 336	2 411	2 485	2 559	2 634	2 707
– échelon 2	80	2 249	2 328	2 408	2 487	2 566	2 647	2 726	2 806	2 885
Cadres										
– échelon 1	80	2 249	2 328	2 408	2 487	2 566	2 647	2 726	2 806	2 885
– échelon 2	88	2 495	2 583	2 671	2 758	2 846	2 934	3 023	3 110	3 199
– échelon 3	106	3 008	3 114	3 221	3 327	3 434	3 540	3 645	3 752	3 858

Ouvriers de la filière exploitation titulaires d'au moins deux CQP d'ouvrier docker

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)

	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										
Niveau B	46	1 494	1 540	1 588	1 634	1 681	1 729	1 776	1 822	1 869
Niveau C :										
– échelon 1	56	1 554	1 609	1 664	1 719	1 776	1 832	1 886	1 942	1 999
– échelon 2	59	1 656	1 714	1 774	1 833	1 891	1 949	2 009	2 068	2 126
– échelon 3	63	1 759	1 821	1 882	1 944	2 007	2 069	2 130	2 193	2 255
Niveau D :										
– échelon 1	62	1 871	1 933	1 995	2 056	2 118	2 180	2 242	2 304	2 365
– échelon 2	64	1 974	2 038	2 104	2 169	2 234	2 298	2 364	2 428	2 494
Niveau AM :										
– échelon 1	71	2 241	2 312	2 381	2 452	2 522	2 592	2 662	2 732	2 802
– échelon 2	75	2 377	2 452	2 526	2 600	2 675	2 750	2 825	2 899	2 973

Salaires bruts mensuels applicables à compter du 1er juillet 2014

Autres salariés

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A	22	1 454	1 476	1 505	1 535	1 566	1 595	1 626	1 656	1 686
Niveau B	22	1 454	1 476	1 505	1 535	1 566	1 595	1 626	1 656	1 686
Niveau C :										
– échelon 1	51	1 473	1 524	1 576	1 627	1 679	1 731	1 783	1 835	1 886
– échelon 2	54	1 576	1 630	1 686	1 742	1 797	1 853	1 907	1 963	2 019

– échelon 3	60	1 677	1 738	1 797	1 856	1 916	1 974	2 032	2 091	2 151
Niveau D :										
– échelon 1	63	1 770	1 833	1 894	1 956	2 019	2 081	2 144	2 206	2 268
– échelon 2	65	1 874	1 938	2 006	2 071	2 136	2 203	2 268	2 334	2 401
Niveau AM :										
– échelon 1	74	2 120	2 195	2 269	2 344	2 419	2 494	2 568	2 643	2 717
– échelon 2	80	2 257	2 336	2 416	2 496	2 575	2 656	2 735	2 816	2 895
Cadres										
– échelon 1	80	2 257	2 336	2 416	2 496	2 575	2 656	2 735	2 816	2 895
– échelon 2	88	2 504	2 592	2 681	2 768	2 856	2 944	3 033	3 121	3 210
– échelon 3	107	3 019	3 125	3 233	3 338	3 446	3 552	3 658	3 765	3 872

Ouvriers de la filière exploitation titulaires d'au moins deux CQP d'ouvrier docker

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										
Niveau B	47	1 499	1 546	1 593	1 640	1 687	1 735	1 782	1 829	1 875
Niveau C :										
– échelon 1	56	1 559	1 615	1 670	1 725	1 782	1 838	1 893	1 949	2 006
– échelon 2	59	1 661	1 720	1 780	1 839	1 898	1 956	2 016	2 075	2 134
– échelon 3	63	1 765	1 828	1 889	1 951	2 014	2 076	2 138	2 201	2 263
Niveau D :										
– échelon 1	62	1 877	1 939	2 001	2 064	2 126	2 188	2 250	2 312	2 374

– échelon 2	64	1 981	2 045	2 111	2 176	2 241	2 306	2 373	2 437	2 503
Niveau AM :										
– échelon 1	71	2 249	2 320	2 389	2 461	2 531	2 601	2 671	2 742	2 812
– échelon 2	75	2 385	2 461	2 535	2 609	2 685	2 759	2 835	2 909	2 984

Salaires bruts mensuels applicables du 1er janvier 2014 au 30 juin 2014

Salariés des établissements portuaires

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										
Non-cadres										
Niveau A										
Niveau B	49	1 549	1 599	1 648	1 698	1 746	1 796	1 845	1 895	1 943
Niveau C :										
– échelon 1	58	1 565	1 623	1 680	1 738	1 796	1 854	1 913	1 971	2 027
– échelon 2	61	1 588	1 648	1 709	1 769	1 831	1 889	1 950	2 011	2 072
– échelon 3	62	1 627	1 689	1 750	1 810	1 872	1 934	1 995	2 064	2 138
Niveau D :										
– échelon 1	68	1 665	1 733	1 800	1 868	1 935	2 003	2 070	2 138	2 205
– échelon 2	68	1 705	1 773	1 841	1 910	1 978	2 046	2 114	2 183	2 250
Niveau AM :										
– échelon 1	96	1 782	1 878	1 974	2 070	2 164	2 281	2 380	2 486	2 549
– échelon 2	117	2 093	2 211	2 330	2 448	2 566	2 685	2 802	2 921	3 040
– échelon 3	138	2 141	2 279	2 418	2 556	2 695	2 833	2 972	3 110	3 249

Cadres										
– échelon 1	237	2 677	2 913	3 150	3 390	3 627	3 864	4 103	4 341	4 578
– échelon 2	242	3 122	3 364	3 607	3 850	4 092	4 337	4 579	4 822	5 066
– échelon 3	267	3 476	3 743	4 011	4 280	4 547	4 814	5 082	5 351	5 619
– échelon 4		4 816								

Salaires bruts mensuels applicables à compter du 1er juillet 2014

Salariés des établissements portuaires

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										
Niveau B	50	1 555	1 604	1 654	1 704	1 752	1 802	1 852	1 901	1 950
Niveau C :										
– échelon 1	58	1 570	1 628	1 686	1 744	1 802	1 861	1 920	1 978	2 035
– échelon 2	61	1 593	1 654	1 715	1 775	1 837	1 896	1 957	2 018	2 079
– échelon 3	62	1 632	1 694	1 756	1 816	1 878	1 940	2 001	2 071	2 145
Niveau D :										
– échelon 1	68	1 671	1 739	1 806	1 874	1 942	2 010	2 077	2 145	2 212
– échelon 2	68	1 711	1 779	1 847	1 917	1 985	2 053	2 121	2 191	2 258
Niveau AM :										
– échelon 1	96	1 789	1 885	1 981	2 077	2 172	2 289	2 388	2 495	2 558
– échelon 2	118	2 101	2 219	2 339	2 456	2 575	2 694	2 812	2 931	3 051
– échelon 3	139	2 148	2 287	2 426	2 565	2 704	2 843	2 983	3 121	3 261
Cadres										

– échelon 1	238	2 686	2 924	3 161	3 402	3 640	3 878	4 118	4 357	4 594
– échelon 2	243	3 132	3 375	3 619	3 863	4 106	4 352	4 595	4 839	5 083
– échelon 3	268	3 488	3 756	4 025	4 295	4 563	4 831	5 100	5 370	5 638
– échelon 4		4 833								

Salaires bruts mensuels applicables du 1er janvier 2014 au 30 juin 2014

Salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche

Grille adaptée selon décote de 4 % en année 1, de 3 % en année 2, de 2 % en année 3 et de 1 % en année 4.

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										
Niveau B	1 549	1 582	1 615	1 664	1 711	1 760	1 808	1 857	1 904	1 953
Niveau C :										
– échelon 1	1 565	1 606	1 647	1 703	1 760	1 818	1 874	1 931	1 987	2 044
– échelon 2	1 588	1 632	1 675	1 734	1 794	1 852	1 912	1 971	2 031	2 089
– échelon 3	1 627	1 671	1 715	1 774	1 834	1 895	1 955	2 022	2 095	2 161
Niveau D :										
– échelon 1	1 665	1 714	1 764	1 830	1 896	1 962	2 028	2 095	2 161	2 227
– échelon 2	1 705	1 755	1 804	1 871	1 939	2 005	2 072	2 139	2 205	2 271
Niveau AM :										
– échelon 1	1 782	1 858	1 934	2 028	2 121	2 235	2 332	2 437	2 498	2 591
– échelon 2	2 093	2 188	2 284	2 398	2 515	2 631	2 747	2 862	2 979	3 094
– échelon 3	2 141	2 255	2 369	2 505	2 641	2 777	2 913	3 048	3 185	3 319
Cadres										

– échelon 1	2 677	2 882	3 088	3 322	3 555	3 787	4 022	4 254	4 487	4 720
– échelon 2	3 122	3 329	3 535	3 773	4 010	4 250	4 488	4 726	4 964	5 202
– échelon 3	3 476	3 704	3 931	4 194	4 457	4 718	4 981	5 244	5 507	5 769
– échelon 4	4 816									

Salaires bruts mensuels applicables du 1er juillet 2014 au 31 décembre 2014 (grille rectifiée)

Salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche

Grille adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1, de 3 % en année 2, de 2 % en année 3 et de 1 % en année 4.

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										
Niveau B	1 555	1 596	1 637	1 687	1 735	1 784	1 833	1 882	1 931	1 980
Niveau C :										
– échelon 1	1 570	1 620	1 670	1 726	1 784	1 843	1 900	1 958	2 014	2 072
– échelon 2	1 593	1 646	1 698	1 758	1 819	1 877	1 938	1 998	2 058	2 118
– échelon 3	1 633	1 686	1 739	1 799	1 859	1 921	1 982	2 050	2 123	2 190
Niveau D :										
– échelon 1	1 671	1 729	1 788	1 855	1 922	1 989	2 056	2 123	2 190	2 257
– échelon 2	1 711	1 770	1 829	1 897	1 965	2 032	2 100	2 168	2 235	2 302
Niveau AM :										
– échelon 1	1 788	1 875	1 961	2 056	2 151	2 266	2 364	2 470	2 532	2 626
– échelon 2	2 100	2 208	2 315	2 431	2 550	2 667	2 784	2 902	3 020	3 136
– échelon 3	2 148	2 275	2 402	2 539	2 678	2 815	2 953	3 090	3 229	3 365
Cadres										

– échelon 1	2 686	2 908	3 130	3 368	3 604	3 839	4 077	4 313	4 548	4 785
– échelon 2	3 132	3 358	3 584	3 825	4 065	4 309	4 549	4 791	5 032	5 273
– échelon 3	3 489	3 736	3 985	4 252	4 518	4 783	5 049	5 316	5 582	5 848
– échelon 4	4 833									

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 37 du 13 janvier 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014 (Bordeaux)

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention et du protocole d'accord signé à Bordeaux le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.
Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les parties signataires s'engagent à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même poste ou pour un poste de nature équivalente.

ART. 1er

ART. 1.1

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, repris dans la grille 2013, sont revalorisés de 1,25 % au 1er janvier 2014, puis de 0,35 % au 1er juillet 2014.

ART. 1.2

La revalorisation des indemnités de salissure est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de panier chantier et celle des indemnités de déplacement par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

ART. 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2014.
Les montants applicables :
– au 1er janvier figurent dans la grille n° 2014-1 ;
– au 1er juillet figurent dans la grille n° 2014-2.

ART.

Annexe I
Grille n° 2014-1 des salaires effectifs applicable au 1er janvier 2014 Port de Bordeaux
Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en notes (de A à O).
Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés (A)
Classement CCNUPM : D1

(En euros.)

Ancienneté	Salaire brut mensuel	Salaire brut de base	IRTT
Moins de 1 an	2 195,12	1 970,02	225,10
1 an > 2 ans	2 214,92	1 987,80	227,12
2 ans > 3 ans	2 234,73	2 005,57	229,16
3 ans > 4 ans	2 257,68	2 026,17	231,51
4 ans > 5 ans	2 277,48	2 043,93	233,55
5 ans > 6 ans	2 297,28	2 061,71	235,57
6 ans > 7 ans	2 320,25	2 082,32	237,93
7 ans > 8 ans	2 340,05	2 100,09	239,96
8 ans > 9 ans	2 359,85	2 117,86	241,99
9 ans > 10 ans	2 381,76	2 137,52	244,24
10 ans > 11 ans	2 401,55	2 155,29	246,26
11 ans > 12 ans	2 421,36	2 173,06	248,30
12 ans > 13 ans	2 444,32	2 193,67	250,65
13 ans > 14 ans	2 464,13	2 211,45	252,68
14 ans > 15 ans	2 483,92	2 229,21	254,71
15 ans > 16 ans	2 506,89	2 249,82	257,07
16 ans > 17 ans	2 506,89	2 249,82	257,07
17 ans > 18 ans	2 506,89	2 249,82	257,07
18 ans > 19 ans	2 506,89	2 249,82	257,07

Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels CDD non soumis à modulation (B)

(En euros.)

Classement CCNM	Salaire brut horaire	Salaire brut de base	Prime d'ajustement
Niveau B	10,52	9,93	0,59
Niveau C, échelon 2	12,24	11,82	0,42

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés Contremaîtres confirmés (M)

(En euros.)

Ancienneté	Salaire brut mensuel	Salaire brut de base	IRTT
Moins de 1 an	2 967,19	2 662,92	304,27
1 an > 2 ans	2 988,85	2 682,37	306,48
2 ans > 3 ans	3 010,54	2 701,83	308,71
3 ans > 4 ans	3 035,66	2 724,38	311,28
4 ans > 5 ans	3 057,33	2 743,82	313,51
5 ans > 6 ans	3 079,01	2 763,28	315,73
6 ans > 7 ans	3 104,15	2 785,84	318,31
7 ans > 8 ans	3 125,84	2 805,31	320,53
8 ans > 9 ans	3 147,50	2 824,75	322,75
9 ans > 10 ans	3 171,50	2 846,28	325,22
10 ans > 11 ans	3 193,17	2 865,74	327,43
11 ans > 12 ans	3 214,85	2 885,20	329,65
12 ans > 13 ans	3 240,00	2 907,77	332,23
13 ans > 14 ans	3 261,69	2 927,22	334,47

14 ans > 15 ans	3 283,36	2 946,67	336,69
15 ans > 16 ans	3 308,50	2 969,23	339,27
16 ans > 17 ans	3 308,50	2 969,23	339,27
17 ans > 18 ans	3 308,50	2 969,23	339,27
18 ans > 19 ans	3 308,50	2 969,23	339,27

Variables brutes journalières

(En euros.)

	Contremaître	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	–	26,26 (D)	13,12 (C)
Prime contremaître occasionnel	–	60,75 (L)	–

Prime de panier de chantier ODO : 1,02 € (E).
Décommande simple : 20,68 € (F).
Décommande suivie de recommande : 36,18 € (G).
Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,80 € (H).
Absence de vestiaires à Blaye : 36,44 €.
Prime de trajet inhabituel (I) :
– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 59,71 € ;
– Bassens/Blaye : 36,44 € ;
– Bassens/Pauillac : 49,41 € ;
Prime de JRTT : 128,65 € ;
Prime de nuit : 20,25 € (N).

Variables journalières exonérées de cotisation

Indemnité de panier de chantier-ODO : 6,10 € (E).
Indemnité de salissures : 3,67 € (J).
Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel (K) :
– Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 € ;
– Bassens/Blaye A/R : 43,95 € ;
– Bassens/Pauillac A/R : 55,74 € ;
– Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 € ;
– Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 €.

Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 437,85 € (O).

(A) accord de septembre 2011

(B) article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 - article 1 de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005

(C) article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002

(D) prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence (article 2.1.2 accord du 15/11/2002)

(E) articles 1et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005

(F) article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 - article 1 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001

(G) article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 - article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001

(H) article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 - article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001

(I) articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005

(J) article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001 - article 3.2 de l'avenant n°6 du 18 janvier 2002

(K) articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005

(L) article 1 de l'accord du 16 avril 2013

(M) article 3 de l'accord du 16 avril 2013

(N) article 2 de l'accord du 16 avril 2013

(O) article 1 de l'avenant n°1 du 16 mai 2012

ART.

Annexe II

Grille n° 2014-2 des salaires effectifs applicable au 1er juillet 2014 Port de Bordeaux
Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en notes (de A à O).
Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés (A)
Classement CCNUPM : D1

(En euros.)

Ancienneté	Salaire brut mensuel	Salaire brut de base	IRTT
Moins de 1 an	2 202,81	1 976,92	225,89
1 an > 2 ans	2 222,67	1 994,76	227,91
2 ans > 3 ans	2 242,55	2 012,59	229,96
3 ans > 4 ans	2 265,58	2 033,26	232,32
4 ans > 5 ans	2 285,45	2 051,08	234,37
5 ans > 6 ans	2 305,32	2 068,93	236,39
6 ans > 7 ans	2 328,37	2 089,61	238,76
7 ans > 8 ans	2 348,24	2 107,44	240,80
8 ans > 9 ans	2 368,11	2 125,27	242,84
9 ans > 10 ans	2 390,09	2 145,00	245,09
10 ans > 11 ans	2 409,95	2 162,83	247,12
11 ans > 12 ans	2 429,84	2 180,67	249,17
12 ans > 13 ans	2 452,88	2 201,35	251,53
13 ans > 14 ans	2 472,75	2 219,19	253,56
14 ans > 15 ans	2 492,61	2 237,01	255,60
15 ans > 16 ans	2 515,66	2 257,69	257,97
16 ans > 17 ans	2 515,66	2 257,69	257,97
17 ans > 18 ans	2 515,66	2 257,69	257,97
18 ans > 19 ans	2 515,66	2 257,69	257,97

Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels CDD non soumis à modulation (B)

(En euros.)

Classement CCNM	Salaire brut horaire	Salaire brut de base	Prime d'ajustement
Niveau B	10,55	9,96	0,59
Niveau C, échelon 2	12,28	11,86	0,42

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés Contremaîtres confirmés (M)

(En euros.)

Ancienneté	Salaire brut mensuel	Salaire brut de base	IRTT
Moins de 1 an	2 977,57	2 672,24	305,33
1 an > 2 ans	2 999,31	2 691,76	307,55
2 ans > 3 ans	3 021,08	2 711,29	309,79
3 ans > 4 ans	3 046,29	2 733,92 €	312,37
4 ans > 5 ans	3 068,03	2 753,42	314,61
5 ans > 6 ans	3 089,79	2 772,95	316,84
6 ans > 7 ans	3 115,01	2 795,59	319,42
7 ans > 8 ans	3 136,78	2 815,13	321,65
8 ans > 9 ans	3 158,52	2 834,64	323,88
9 ans > 10 ans	3 182,60	2 856,24	326,36
10 ans > 11 ans	3 204,35	2 875,77	328,58
11 ans > 12 ans	3 226,10	2 895,30	330,80
12 ans > 13 ans	3 251,34	2 917,95	333,39
13 ans > 14 ans	3 273,11	2 937,47	335,64

14 ans > 15 ans	3 294,85	2 956,98	337,87
15 ans > 16 ans	3 320,08	2 979,62	340,46
16 ans > 17 ans	3 320,08	2 979,62	340,46
17 ans > 18 ans	3 320,08	2 979,62	340,46
18 ans > 19 ans	3 320,08	2 979,62	340,46

Variables brutes journalières

(En euros.)

	Contremaître	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	–	26,35 (D)	13,17 (C)
Prime contremaître occasionnel	–	60,96 (L)	–

Prime de panier de chantier ODO : 1,02 € (E).
Décommande simple : 20,75 € (F).
Décommande suivie de recommande : 36,31 € (G).
Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,81 € (H).
Absence de vestiaires à Blaye : 36,57 €.
Prime de trajet inhabituel (I) :

– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 59,92 € ;
– Bassens/Blaye : 36,57 € ;
– Bassens/Pauillac : 49,58 €.
Prime de JRTT : 129,10 €.
Prime de nuit : 20,32 € (N).

Variables journalières exonérées de cotisation

Indemnité de panier de chantier ODO : 6,10 € (E).
Indemnité de salissures : 3,67 € (J).
Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel (K).

– Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 € ;
– Bassens/Blaye A/R : 43,95 € ;
– Bassens/Pauillac A/R : 55,74 € ;
– Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 € ;
– Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 €.

Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 439,38 € (O).

(A) accord de septembre 2011

(B) article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 - article 1 de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005

(C) article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002

(D) prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence (article 2.1.2 accord du 15/11/2002)

(E) articles 1et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005

(F) article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 - article 1 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001

(G) article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 - article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001

(H) article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 - article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001

(I) articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005

(J) article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001 - article 3.2 de l'avenant n°6 du 18 janvier 2002

(K) articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005

(L) article 1 de l'accord du 16 avril 2013

(M) article 3 de l'accord du 16 avril 2013

(N) article 2 de l'accord du 16 avril 2013

(O) article 1 de l'avenant n°1 du 16 mai 2012

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 5 du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la convention collective nationale unifiée ports et manutention (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,6 % à compter du 1er janvier 2016.
Il est par ailleurs rappelé que depuis le 1er mai 2015, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'avenant salarial n° 4 du 10 décembre 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires de commerce est applicable aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche ».
Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

ART. 2

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.
Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1er janvier 2016.

ART.

Annexe

Salaires brut mensuels à compter du 1er janvier 2016

Autres salariés

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)											
	(*)	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienn
Non-cadres											
Niveau A											
Niveau B	30	1 473	1 496	1 525	1 555	1 586	1 616	1 648	1 678	1 708	1 738
Niveau C											
– échelon 1	52	1 493	1 544	1 597	1 649	1 701	1 753	1 807	1 859	1 910	1 963
– échelon 2	56	1 597	1 652	1 708	1 765	1 820	1 877	1 933	1 989	2 045	2 101
– échelon 3	60	1 699	1 761	1 820	1 880	1 941	1 999	2 059	2 119	2 179	2 239
Niveau D											
– échelon 1	63	1 793	1 857	1 918	1 982	2 045	2 109	2 172	2 235	2 298	2 362
– échelon 2	67	1 898	1 964	2 032	2 098	2 164	2 232	2 298	2 365	2 432	2 499
Niveau AM											
– échelon 1	76	2 148	2 223	2 299	2 374	2 451	2 526	2 602	2 678	2 752	2 829
– échelon 2	81	2 286	2 367	2 448	2 528	2 609	2 690	2 772	2 853	2 932	3 014
Cadres											
– échelon 1	81	2 286	2 367	2 448	2 528	2 609	2 690	2 772	2 853	2 932	3 014
– échelon 2	89	2 536	2 626	2 715	2 804	2 893	2 983	3 072	3 162	3 251	3 341
– échelon 3	108	3 058	3 166	3 275	3 382	3 491	3 598	3 705	3 815	3 922	4 029
(*) Ecart moyen entre colonnes.											

Ouvriers de la filière exploitation titulaires d'au moins deux CQP d'ouvrier docker

(En euros.)

	Salaire de base

		minimum hiérarchique (SBMH)									
Non-cadres	(*)	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après ans d'ancien
Niveau A											
Niveau B	48	1 519	1 566	1 614	1 661	1 709	1 757	1 806	1 853	1 900	1 948
Niveau C											
– échelon 1	57	1 579	1 636	1 691	1 748	1 806	1 862	1 918	1 974	2 032	2 088
– échelon 2	60	1 683	1 743	1 803	1 863	1 923	1 982	2 042	2 102	2 162	2 222
– échelon 3	63	1 788	1 852	1 913	1 976	2 040	2 103	2 166	2 230	2 293	2 355
Niveau D											
– échelon 1	63	1 902	1 965	2 028	2 090	2 153	2 216	2 279	2 342	2 405	2 467
– échelon 2	66	2 007	2 072	2 139	2 205	2 271	2 337	2 404	2 469	2 536	2 602
Niveau AM											
– échelon 1	71	2 278	2 350	2 420	2 493	2 564	2 635	2 706	2 777	2 849	2 920
– échelon 2	76	2 416	2 493	2 568	2 643	2 720	2 795	2 872	2 947	3 023	3 099
(*) Ecart moyen entre colonnes.											

Salariés des établissements portuaires

Grille applicable à compter du 1er janvier 2016 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

(En euros.)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)								
	Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté
Niveau A										
Niveau B	50	1 575	1 625	1 676	1 726	1 775	1 825	1 876	1 926	1 975
Niveau C										
– échelon	59	1 591	1 650	1 708	1 767	1 825	1 885	1 945	2 003	2 061

1									
– échelon 2	62	1 614	1 676	1 737	1 798	1 861	1 921	1 983	2 044	2 106
– échelon 3	65	1 654	1 717	1 779	1 840	1 903	1 966	2 028	2 098	2 173
Niveau D										
– échelon 1	69	1 692	1 762	1 830	1 899	1 967	2 036	2 104	2 173	2 241
– échelon 2	69	1 733	1 802	1 872	1 942	2 011	2 080	2 149	2 219	2 287
Niveau AM										
– échelon 1	97	1 812	1 909	2 007	2 104	2 200	2 319	2 419	2 527	2 591
– échelon 2	120	2 128	2 248	2 369	2 488	2 609	2 729	2 849	2 969	3 091
– échelon 3	141	2 176	2 317	2 458	2 598	2 740	2 880	3 021	3 162	3 303
Cadres										
– échelon 1	242	2 721	2 962	3 203	3 447	3 688	3 928	4 171	4 413	4 654
– échelon 2	247	3 173	3 419	3 667	3 914	4 160	4 409	4 655	4 902	5 150
– échelon 3	272	3 534	3 805	4 077	4 351	4 623	4 894	5 166	5 440	5 712
– échelon 4		4 896								

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant du 24 mars 2016 à l'accord du 24 octobre 2011 relatif à la majoration de l'abondement des entreprises aux PEE (Saint-Nazaire)

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord se substitue aux dispositions du point n° 4 de l'accord portant sur les rémunérations des ouvriers dockers sur le port de Montoir-Saint-Nazaire du 24 octobre 2011.

ART.
unique

Il est convenu qu'à compter du 1er janvier 2016 l'abondement des entreprises aux PEE sera majoré annuellement de 1 200 € brut maximum, pour un versement de la part du salarié d'un montant de 420 € net maximum, et au prorata pour des versements inférieurs. Cet abondement sera revu au bout de 3 années, soit, pour l'année 2019, au titre du versement de l'intéressement 2018.
Des contreparties devront avoir été négociées au sein de chaque entreprise avant la mise en œuvre de cet accord.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 6 du 16 février 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la convention collective nationale unifiée ports et manutention (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,9 % à compter du 1er janvier 2017.
Il est par ailleurs rappelé que depuis le 1er mai 2015, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'avenant salarial n° 4 du 10 décembre 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires de commerce est applicable aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche ».
Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

ART. 2

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.
Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1er janvier 2017.

ART.

Annexe
Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1er janvier 2017

Nouvelle grille – CCN unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG.
Grille applicable à compter du 1er janvier 2017.

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)											
	(*)	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienne
Non-cadres											
Niv. A											
Niv. B	30	1 486	1 509	1 539	1 569	1 601	1 630	1 663	1 693	1 724	1 754
Niv. C											
– éch. 1	53	1 506	1 558	1 611	1 664	1 716	1 769	1 823	1 876	1 928	1 980
– éch. 2	57	1 611	1 667	1 724	1 780	1 836	1 894	1 950	2 007	2 064	2 119
– éch. 3	61	1 714	1 776	1 836	1 897	1 958	2 017	2 078	2 138	2 199	2 260
Niv. D											
– éch. 1	64	1 809	1 874	1 936	2 000	2 064	2 128	2 192	2 255	2 318	2 383
– éch. 2	67	1 915	1 981	2 050	2 116	2 183	2 252	2 318	2 386	2 453	2 521
Niv. AM											
– éch. 1	76	2 167	2 243	2 319	2 396	2 473	2 549	2 625	2 702	2 777	2 854
– éch. 2	82	2 306	2 388	2 470	2 551	2 632	2 714	2 796	2 879	2 959	3 041
Cadres											
– éch. 1	82	2 306	2 388	2 470	2 551	2 632	2 714	2 796	2 879	2 959	3 041
– éch. 2	90	2 559	2 649	2 740	2 829	2 919	3 010	3 100	3 190	3 281	3 371
– éch. 3	109	3 086	3 194	3 304	3 413	3 522	3 631	3 738	3 849	3 958	4 065
(*) Écart moyen entre colonnes											

Ouvriers de la filière exploitation titulaires d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)											
	(*)	Sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté

Non-cadres											
Niv. A											
Niv. B	48	1 532	1 580	1 628	1 676	1 725	1 773	1 822	1 869	1 917	1 966
Niv. C											
– éch. 1	57	1 594	1 651	1 707	1 764	1 822	1 879	1 935	1 992	2 050	2 107
– éch. 2	60	1 698	1 758	1 820	1 880	1 940	1 999	2 061	2 121	2 181	2 242
– éch. 3	64	1 804	1 868	1 931	1 994	2 059	2 122	2 185	2 250	2 313	2 377
Niv. D											
– éch. 1	63	1 919	1 982	2 046	2 109	2 173	2 236	2 299	2 363	2 426	2 490
– éch. 2	67	2 025	2 090	2 158	2 224	2 291	2 358	2 425	2 491	2 558	2 625
Niv. AM											
– éch. 1	72	2 298	2 371	2 442	2 515	2 587	2 659	2 731	2 802	2 874	2 946
– éch. 2	77	2 438	2 515	2 591	2 667	2 744	2 820	2 898	2 974	3 050	3 127
(*) Écart moyen entre colonnes											

Salaires bruts mensuels des salariés des établissements portuaires

CCN unifiée « Ports et manutention »
Grille applicable à compter du 1er janvier 2017 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

(En euros.)

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	A a d
Non-cadres											
Niv. A											
Niv. B	50	1 589	1 640	1 691	1 741	1 791	1 842	1 893	1 943	1 993	
Niv. C											
– éch. 1	59	1 605	1 664	1 724	1 783	1 842	1 902	1 962	2 022	2 080	
– éch. 2	62	1 628	1 691	1 753	1 814	1 878	1 938	2 000	2 063	2 125	
– éch. 3	66	1 669	1 732	1 795	1 857	1 920	1 983	2 046	2 117	2 193	
Niv. D											
– éch. 1	69	1 708	1 777	1 846	1 916	1 985	2 054	2 123	2 193	2 261	
– éch. 2	70	1 749	1 819	1 888	1 959	2 029	2 099	2 168	2 239	2 308	
Niv. AM											

– éch. 1	98	1 828	1 926	2 025	2 123	2 220	2 340	2 441	2 550	2 614
– éch. 2	121	2 147	2 268	2 390	2 511	2 632	2 754	2 874	2 996	3 118
– éch. 3	142	2 196	2 337	2 480	2 622	2 764	2 906	3 049	3 190	3 333
Cadres										
– éch. 1	244	2 745	2 988	3 231	3 478	3 721	3 964	4 209	4 453	4 696
– éch. 2	249	3 202	3 450	3 700	3 949	4 197	4 449	4 697	4 947	5 196
– éch. 3	275	3 565	3 839	4 114	4 390	4 664	4 938	5 213	5 489	5 763
– éch. 4		4 940								

SECTION 36

Avenant salaires : Accord du 6 avril 2017 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er janvier 2017 (Montoir - Saint-Nazaire)

Source officielle Légifrance

ART. Unique

À compter du 1er janvier 2017 :
– les rémunérations des ouvriers dockers occasionnels (ODO) sont revalorisées de 0,90 %.
Annexe jointe : grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1er janvier 2017.

ART.

Annexe

Grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1er janvier 2017

(En euros.)

Métier	Niveau	Tarif horaire ODO
Calier/accoreur	B et C1	14,85
Signaleur	C2	15,10
Chauffeur élévateur/VL	C3	15,27
Chauffeur polyvalent/chauffeur bull/chauffeur nacelle/chauffeur élévateur ardoise	D1	15,69
42T/C1/pointeur	D2	16,66
Contremaître	AM2	18,99

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 30 juin 2020 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,25 % à compter du 1er janvier 2020.

ART. 2

Les parties signataires conviennent de préciser que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l' avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

ART. 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises de manutention et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les parties signataires s'engagent par ailleurs à mener à leur terme les négociations engagées fin 2019 sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, et à conclure un accord de branche d'ici la fin du troisième trimestre 2020.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2020.

ART.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1er janvier 2020

Salaires bruts mensuels (autres salariés)
Nouvelle grille. CCN unifiée « Ports et Manutention » assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1er janvier 2020.

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienne
Niveau A											
Niveau B	31	1 554	1 578	1 609	1 641	1 674	1 704	1 739	1 770	1 803	1 834
Niveau C											
Échelon 1	55	1 575	1 629	1 685	1 740	1 794	1 850	1 906	1 962	2 016	2 070
Échelon 2	59	1 685	1 743	1 803	1 861	1 920	1 980	2 039	2 099	2 158	2 216
Échelon 3	63	1 792	1 857	1 920	1 984	2 047	2 109	2 173	2 236	2 299	2 363
Niveau D											
Échelon 1	67	1 892	1 960	2 024	2 091	2 158	2 225	2 292	2 358	2 424	2 492
Échelon 2	70	2 002	2 071	2 144	2 213	2 283	2 355	2 424	2 495	2 565	2 636
Niveau AM											
Échelon 1	80	2 266	2 345	2 425	2 505	2 586	2 665	2 745	2 825	2 904	2 984
Échelon 2	85	2 411	2 497	2 583	2 667	2 752	2 838	2 924	3 010	3 094	3 180
Cadres											
Échelon 1	85	2 411	2 497	2 583	2 667	2 752	2 838	2 924	3 010	3 094	3 180
Échelon 2	94	2 676	2 770	2 865	2 958	3 052	3 147	3 242	3 336	3 431	3 525
Échelon 3	114	3 227	3 340	3 455	3 569	3 683	3 797	3 909	4 025	4 139	4 251

* Écart moyen entre colonnes.

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)
Nouvelle grille. CCN unifiée « Ports et Manutention » assortie de la suppression de la RMG

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienne
Niveau A											
Niveau B	50	1 602	1 652	1 702	1 753	1 804	1 854	1 905	1 954	2 005	2 056
Niveau C											

Échelon 1	60	1 667	1 726	1 785	1 845	1 905	1 965	2 023	2 083	2 144	2 203
Échelon 2	63	1 776	1 838	1 903	1 966	2 029	2 090	2 155	2 218	2 281	2 344
Échelon 3	67	1 886	1 953	2 019	2 085	2 153	2 219	2 285	2 353	2 419	2 486
Niveau D											
Échelon 1	66	2 007	2 072	2 139	2 205	2 272	2 338	2 404	2 471	2 537	2 604
Échelon 2	70	2 117	2 185	2 257	2 326	2 396	2 466	2 536	2 605	2 675	2 745
Niveau AM											
Échelon 1	75	2 403	2 479	2 554	2 630	2 705	2 780	2 856	2 930	3 005	3 081
Échelon 2	80	2 549	2 630	2 709	2 789	2 869	2 949	3 030	3 110	3 189	3 270

* Écart moyen entre colonnes.

Salaires bruts mensuels salariés des établissements portuaires
CCN unifiée « Ports et manutention »

Grille applicable à compter du 1er janvier 2020 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche.

	Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 30 ans	**Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)**								
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté
Niveau A										
Niveau B	53	1 662	1 715	1 768	1 820	1 873	1 926	1 979	2 032	2 084
Niveau C										
Échelon 1	62	1 678	1 740	1 803	1 864	1 926	1 989	2 052	2 114	2 175
Échelon 2	65	1 702	1 768	1 833	1 897	1 964	2 026	2 091	2 157	2 222
Échelon 3	69	1 745	1 811	1 877	1 942	2 008	2 074	2 139	2 214	2 293
Niveau D										
Échelon 1	72	1 786	1 858	1 930	2 003	2 076	2 148	2 220	2 293	2 364
Échelon 2	73	1 829	1 902	1 974	2 048	2 122	2 195	2 267	2 341	2 413
Niveau AM										
Échelon 1	103	1 911	2 014	2 117	2 220	2 321	2 447	2 552	2 666	2 733
Échelon 2	127	2 245	2 372	2 499	2 626	2 752	2 880	3 005	3 133	3 260
Échelon 3	148	2 296	2 444	2 593	2 742	2 890	3 039	3 188	3 336	3 485
Cadres										

Échelon 1	255	2 870	3 124	3 379	3 637	3 891	4 145	4 401	4 656	4 910
Échelon 2	260	3 348	3 608	3 869	4 129	4 389	4 652	4 911	5 173	5 433
Échelon 3	287	3 728	4 014	4 302	4 590	4 877	5 163	5 451	5 740	6 026
Échelon 4		5 166								

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant n° 21 du 4 décembre 2025 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis – NAO 2026

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « ports et manutention » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,3 % à compter du 1er janvier 2026.

ART. 2

Les parties signataires rappellent que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

ART. 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :
– d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
– de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
– de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes ;
– de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
– de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2026.

ART.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1er janvier 2026

Salaires brut mensuels des salariés des établissements portuaires

CCN unifiée « ports et manutention ».
Grille applicable à compter du 1er janvier 2026 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche.

(En euros.)

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 d'ancien
Niv. A										
Niv. B	1 977	2 041	2 104	2 166	2 229	2 292	2 356	2 418	2 480	2 543
Niveau C										
Échelon 1	1 997	2 071	2 145	2 219	2 292	2 367	2 441	2 516	2 588	2 662
Échelon 2	2 026	2 104	2 181	2 257	2 337	2 412	2 489	2 567	2 644	2 721
Échelon 3	2 077	2 155	2 234	2 311	2 389	2 468	2 546	2 634	2 729	2 813
Niveau D										
Échelon 1	2 125	2 211	2 297	2 384	2 470	2 556	2 642	2 729	2 813	2 90
Échelon 2	2 176	2 263	2 349	2 438	2 525	2 612	2 698	2 786	2 872	2 95
Niveau AM										
Échelon 1	2 275	2 397	2 520	2 642	2 762	2 912	3 037	3 173	3 253	3 375
Échelon 2	2 672	2 822	2 974	3 125	3 275	3 427	3 576	3 728	3 880	4 02
Échelon 3	2 733	2 908	3 086	3 263	3 439	3 616	3 794	3 969	4 147	4 32
Cadres										
Échelon 1	3 416	3 718	4 020	4 328	4 630	4 933	5 237	5 541	5 843	6 147
Échelon 2	3 984	4 293	4 604	4 914	5 223	5 536	5 845	6 156	6 466	6 774
Échelon 3	4 436	4 777	5 119	5 463	5 804	6 145	6 487	6 830	7 171	7 513
Échelon 4	6 147									

Salaires brut mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille – CCN unifiée « ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG.
Grille applicable à compter du 1er janvier 2026.

(En euros.)

Non-cadres	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)									
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 2 d'ancier
Niv. A										
Niv. B	1 889	1 918	1 956	1 995	2 035	2 072	2 114	2 152	2 192	2 23
Niveau C										
Échelon1	1 924	1 991	2 058	2 126	2 193	2 260	2 329	2 397	2 464	2 53

Échelon 2	2 005	2 074	2 145	2 215	2 285	2 357	2 426	2 497	2 568	2 63
Échelon 3	2 133	2 210	2 285	2 361	2 436	2 510	2 586	2 660	2 736	2 81
Niveau D										
Échelon 1	2 251	2 332	2 409	2 489	2 568	2 648	2 728	2 806	2 884	2 96
Échelon 2	2 383	2 465	2 551	2 633	2 716	2 802	2 884	2 969	3 052	3 13
Niveau AM										
Échelon 1	2 684	2 778	2 872	2 967	3 063	3 157	3 251	3 346	3 439	3 53
Échelon 2	2 847	2 949	3 050	3 150	3 250	3 351	3 453	3 555	3 654	3 75
Cadres										
Échelon 1	2 889	2 991	3 094	3 196	3 297	3 400	3 503	3 607	3 707	3 80
Échelon 2	3 129	3 239	3 351	3 460	3 570	3 681	3 791	3 901	4 012	4 12
Échelon 3	3 755	3 887	4 021	4 153	4 286	4 419	4 549	4 684	4 817	4 94

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille – CCN unifiée « ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG.
Grille applicable à compter du 1er janvier 2026.

(En euros.)

Non-cadres	Salaire de base minimum hiérarchique (SEMH)									
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 d'ancien
Niv. A										
Niv. B	1 906	1 966	2 026	2 086	2 146	2 206	2 267	2 326	2 385	2 446
Niveau C										
Échelon 1	1 983	2 054	2 124	2 195	2 267	2 338	2 408	2 479	2 551	2 622
Échelon 2	2 113	2 188	2 265	2 339	2 414	2 487	2 565	2 639	2 714	2 790
Échelon 3	2 245	2 324	2 403	2 481	2 562	2 641	2 719	2 800	2 878	2 958
Niveau D										
Échelon 1	2 388	2 466	2 546	2 624	2 704	2 782	2 861	2 940	3 019	3 098
Échelon 2	2 520	2 601	2 685	2 767	2 851	2 934	3 018	3 100	3 183	3 266
Niveau AM										
Échelon 1	2 860	2 950	3 039	3 130	3 219	3 309	3 398	3 487	3 576	3 666
Échelon 2	3 034	3 130	3 224	3 319	3 414	3 509	3 606	3 701	3 795	3 89

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).