

Convention collective nationale

IDCC : 11. – **PERSONNELS DES PORTS AUTONOMES MARITIMES
ET DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
CONCESSIONNAIRES DANS LES PORTS MARITIMES
DE COMMERCE ET DE PÊCHE**
(17 juillet 1947)

**PROTOCOLE D'ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2005
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2005**

NOR : *ASET0650187M*
IDCC : 11

Ce protocole a été conclu 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,

Entre :

L'union des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie maritimes (UPACCIM),

D'une part, et,

La fédération nationale des ports et docks CGT ;

La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ports et docks ;

La fédération nationale des syndicats indépendants des ingénieurs et cadres des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie maritimes ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des ports et docks CFE-CGC,

D'autre part.

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord constatent que les hausses successives du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) consécutives, notamment, aux lois relatives à la réduction du temps de travail, placent les

rémunérations de base calculées à partir des premiers coefficients des grilles de classement du personnel relevant 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 », au-dessous du SMIC.

Un groupe de travail paritaire, chargé d'examiner, au vu de la réglementation, des textes en vigueur et de la jurisprudence, la possibilité d'inclure ou pas les primes conventionnelles dans la comparaison des rémunérations avec le SMIC, a rendu ses conclusions dès juin 2004.

Considérant qu'au moment de l'élaboration des grilles de classement aucune rémunération ne se situait en-deçà de la valeur du SMIC, chaque salarié, à l'époque, a donc bénéficié d'une progression de carrière dont la base de départ était au minimum la valeur du SMIC alors en vigueur.

Il apparaît donc nécessaire d'éviter que l'impact d'une mesure entrant dans le cadre de la progression de carrière d'un agent soit anihilé par l'effet de la réduction du montant du complément au SMIC.

Bien que les modalités d'attribution de certaines primes ou indemnités, conventionnelles ou locales puissent, dans des conditions conformes au document adopté par le groupe de travail paritaire, corriger ce constat, il est convenu d'améliorer la situation des agents dont la rémunération est inférieure au SMIC, en évitant toutefois un bouleversement de l'ensemble des grilles de classement en vigueur à la date de signature du présent protocole.

Dans cette intention, les signataires adoptent les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les établissements adhérant à la « convention verte » s'engagent, à compter de la signature du présent accord, à ne pas appliquer aux nouveaux embauchés le groupe 1 des grilles de classement définies dans l'accord du 28 mai 1991.

Article 2

Les salariés dont la rémunération – c'est-à-dire le salaire de base augmenté le cas échéant de toute prime conventionnelle ou locale pouvant entrer dans la comparaison avec le SMIC – est inférieure au SMIC en vigueur, bénéficient d'un complément destiné à porter le montant de cette rémunération au niveau du SMIC.

Article 3

A l'occasion de l'avancement, de la promotion ou du reclassement, accompagné d'une augmentation de rémunération, d'un bénéficiaire du complément au SMIC, la progression de la rémunération de cet agent ne pourra être inférieure à la moitié de l'avantage pécuniaire qui résulterait en temps normal de la mesure d'avancement, de promotion ou de reclassement.

Ces avancements ne sont pas comptabilisés dans le quota prévu au 2^e alinéa de l'article 11 de la convention collective.

La durée pendant laquelle un salarié est soumis au régime de compensation ne peut excéder 5 années.

Article 4

Les modalités de versement de certains éléments de rémunération à caractère local ou conventionnel sont analysées localement pour déterminer si ces éléments doivent être inclus ou non dans la comparaison du salaire avec le SMIC.

Toutefois, conformément à la réglementation en vigueur et au bilan des travaux du groupe de travail paritaire, il est rappelé que les primes forfaitisées, prévisibles, versées en toute position, quelles que soient leur origine ou définition, sont à inclure dans l'assiette, dès lors qu'elles ne correspondent plus à des conditions particulières de travail.

Article 5

En cas de difficulté de mise en œuvre du présent accord, et à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, les signataires conviennent de la mise en place d'une instance paritaire de concertation chargée d'élaborer une recommandation pour la résolution des éventuels désaccords relatifs à l'interprétation et la mise en œuvre de la réglementation relative au respect du SMIC.

Article 6

Le document de juin 2004 établissant le bilan des travaux du groupe de travail paritaire qui a étudié la réglementation et la jurisprudence relative au SMIC est annexé au présent accord.

Article 7

Cet accord entre en vigueur au 1^{er} juillet 2005 et ne remet pas en question les avancements décidés antérieurement.

Fait à Paris, le 29 novembre 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaire minimum et minimum conventionnel

I. – Rappel des principes

Le SMIC ou salaire minimum interprofessionnel de croissance est un seuil minimal de rémunération que tous les salariés sont censés percevoir.

Selon l'article D. 141-3 du code du travail, le salaire horaire à prendre en considération pour apprécier si le SMIC a bien été respecté est « celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais, des majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi, et pour la région parisienne, de la prime de transport ».

Le complément différentiel de salaire instauré par la loi du 19 janvier 2000 afin que les salariés payés au SMIC ne soient pas pénalisés par la réduction de la durée légale à 35 heures (loi n° 2000-37, 19 janvier 2000, art. 32, *Journal officiel* du 20 janvier 2000) entre par son objet même dans le calcul du salaire effectif à comparer avec le salaire minimum.

En revanche, le complément différentiel de salaire peut ne pas être intégré dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires : l'assiette des heures supplémentaires est définie par la jurisprudence par référence à la notion de salaire versé en contrepartie directe du travail fourni ; le complément différentiel ne constituant pas la contrepartie directe d'heures effectuées, il n'a pas à être inclus dans l'assiette des heures supplémentaires, en l'absence d'accord collectif plus favorable. Cette précision est apportée par la circulaire du 3 mars 2000 (fiche n° 22).

L'article D. 141-3 du code du travail a généré des positions à la fois de l'administration et de la jurisprudence.

1.1. Position de l'administration

Reprenant les instructions précédentes, une circulaire ministérielle du 29 juillet 1981 fixe la doctrine de l'administration. Cette doctrine se fonde sur le principe selon lequel le SMIC garantit le salaire de la prestation élémentaire de travail et que, seuls, dans la rémunération perçue par le salarié, les éléments qui correspondent au salaire de cette prestation élémentaire de travail doivent être retenus pour vérifier si le SMIC est atteint ou non.

Dans cette perspective, il convient d'exclure, outre les majorations pour heures supplémentaires, de la base de comparaison :

- la prime d'ancienneté ;
- la prime d'assiduité ;
- les primes de servitude (prime de danger, prime de froid, prime pour travail de nuit, prime pour travail le dimanche et jours fériés...) ;
- les primes collectives aléatoires liées à des facteurs globaux tenant à l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;

- les participations sur les bénéfices et les intéressements.

On doit, au contraire, prendre en compte :

- les gratifications collectives ayant un caractère obligatoire en vertu de dispositions légales ou conventionnelles ;
- les primes individuelles de rendement, de production, dès lors qu'elles sont prévisibles.

1.2. Position de la Cour de cassation

La Cour de cassation retient la distinction entre les sommes qui rémunèrent le travail en soi, qui sont à prendre en compte et celles qui, n'étant pas la contrepartie du travail fourni, n'ont pas à être prises en compte. A titre d'exemple, n'a pas à être prise en compte :

- une prime d'assiduité qui a pour objet de récompenser la stabilité des travailleurs dans l'entreprise, et qui n'est donc pas la contrepartie du travail fourni ;
- une prime d'ancienneté qui est liée, non au travail, mais à la présence du salarié dans l'entreprise ;
- une prime de rythme liée au caractère contraignant du rythme de travail, et qui ne se rattache pas à la prestation de travail proprement dite, mais compense des sujétions particulières ;
- une indemnité spéciale dite « indemnité DOM » qui a pour objet de compenser la cherté de la vie dans les départements d'outre-mer, qui n'est pas perçue en contrepartie du travail du salarié.

Par ailleurs, si les primes et gratifications dont l'attribution présente un caractère obligatoire en vertu de dispositions légales ou conventionnelles doivent être prises en compte pour vérifier que le SMIC est respecté, celles qui présentent un caractère aléatoire n'ont pas la qualification de complément de salaire. Ainsi, le montant d'une prime de « non-accident » dont le paiement est suspendu en cas de simple accident ne doit pas être pris en compte dans le salaire pour établir la comparaison avec le SMIC.

Ces exemples de jurisprudence ne s'appliquent pas tous automatiquement au calcul des minima conventionnels, et il convient au préalable de se reporter aux termes de la convention collective qui joue un rôle important dans la résolution de la question de la prise en compte de telles ou telles primes dans le calcul de ces minima.

De plus, la Cour de cassation opère une distinction selon la périodicité de la prime. Elle a ainsi jugé que les primes et gratifications à périodicité particulière ne peuvent être prises en compte que pour les mois où elles sont versées. Un employeur ne peut donc se dispenser de verser une rémunération mensuelle au moins égale au SMIC au motif que les mois précédents, il aurait versé une rémunération supérieure au minimum légal. En outre, si l'accord ou la convention collective prévoit un versement unique pour la prime, l'employeur ne peut la fractionner.

Pour déterminer si les primes prévues par la convention collective ou les primes locales doivent être prises en compte pour vérifier si le SMIC est respecté, il convient de ne pas s'arrêter à la dénomination de la prime mais de s'attacher aux modalités d'application de ladite prime.

Le tableau ci-après regroupe les différents éléments à prendre ou non dans le calcul du SMIC :

NATURE	PRISE EN COMPTE pour vérifier si le SMIC est respecté
Avantages en nature (nourriture, logement, etc.)	oui
Indemnités : - de fin de CDD - de non-concurrence	non non
Majorations : - heures supplémentaires - nuit, dimanche, jours fériés	non non
Intéressement	non
Participation	non
Pourboires	oui
Primes : - ancienneté, assiduité - liées aux conditions de travail	non non, sauf si la prime est un élément de salaire
- de rendement : - si prime collective imprévisible (liée à la production globale de l'entreprise ou à sa prospérité) - si prime individuelle prévisible (par exemple calculée sur le rendement d'une équipe) - d'individualisation (part de la rémunération individualisée) - annuelles : vacances, 13 ^e mois... - périodicité supérieure à celle de la paie - même périodicité que la paie	non oui oui oui, pour le mois de versement oui
Remboursement de frais	non

II. – Application aux primes et indemnités diverses relevant de la convention collective

NATURE	PRISE EN COMPTE pour vérifier si le SMIC est respecté
<i>Primes conventionnelles :</i> – prime d'assuidité (art. 23) – gratification globale d'activité, 13 ^e mois, prime de rendement ou de productivité (art. 23 bis) – prime d'ancienneté (art. 10) – indemnités pour mariage (art. 20) – prime pour 25 ans de service (art. 20) – indemnités pour cessation de fon- ction (art. 25 bis)	<i>Application stricte de la convention collective : non</i> <i>Application locale plus favo- rable :</i> <i>à étudier localement</i> oui pour le mois de son ver- sement non non non non
Indemnités diverses conventionnelles : – indemnités de panier (art. 22) – indemnités pour travaux pénibles, incommodes ou insalubres (art. 22) .. – heures de préparation ou de nettoyage (art. 14) – avantages en nature (art. 24) – Remboursement de frais (art. 24)	non non, sauf si modalités d'appli- cation locale différentes (cf. point III, § 2) non, sauf si modalités d'appli- cation locale différentes (cf. point III, § 2) oui non

III. – Application aux primes locales n'ayant aucun caractère conventionnel

De par la diversité et la multiplicité des primes existantes localement, il est nécessaire d'inventorier localement celles qui peuvent poser des difficultés, en déterminant la nature de ces primes, afin de savoir si elles peuvent ou non être prises en compte.

Les primes forfaitisées, prévisibles, versées en toute position, quelles que soient leur origine ou définition, sont à inclure dans l'assiette, dès lors qu'elles ne correspondent plus à des conditions particulières de travail.