

Brochure n° 3324

**Convention collective**

**IDCC : 2480. – MANUTENTION PORTUAIRE  
(Fort-de-France)**

---

**AVENANT DU 8 JUIN 2010  
MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : ASET1051107M

IDCC : 2480

**PRÉAMBULE**

Vu la convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France en date du 4 juillet 2003 ;

Vu l'avenant en date du 16 septembre 2006 ;

Vu les décisions et interprétations de la commission d'interprétation et de conciliation ;

Considérant le déclin structurel de l'activité auquel se trouve confrontée la manutention portuaire sur le port de Fort-de-France et les difficultés majeures qui en ont résultées pour les entreprises de manutention portuaire,

les parties signataires ont été conduites à réorganiser profondément les conditions d'exercice de cette manutention et à apporter des modifications à un certain nombre de dispositions de la convention collective du 4 juillet 2003.

Dans ces conditions, les parties signataires se sont réunies en commission paritaire le 8 juin 2010 et sont convenues des dispositions suivantes.

### **Article 1<sup>er</sup>**

La convention collective de la manutention portuaire du 4 juillet 2003 est modifiée dans les conditions suivantes :

Les articles 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 18 et 20 sont remplacés par les nouveaux articles 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 18 et 20 modifiés joints au présent avenant.

### **Article 2**

Les annexes I, II, III et V sont remplacées par les nouvelles annexes I, II, III et V modifiées au présent avenant.

### **Article 3**

L'accord de place sur le collectif social unique (CSU) du port de Fort-de-France est supprimé.

### **Article 4**

Le présent avenant est applicable à compter du 5 juillet 2010.

### **Article 5**

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services de la DTEFP en 10 exemplaires signés des parties.

La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de la présente convention au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Fort-de-France.

Fait à Fort-de-France, le 8 juin 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

GMMSP ;

SMNEOD de Fort-de-France.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CSTM ;

CDMT ;

CGTM ;

STP ;

FO.

## ANNEXE

---

Les articles 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 18 et 20 sont remplacés par les nouveaux articles 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 18 et 20 modifiés suivants :

### « Article 2

#### *Bénéficiaires actuels et futurs*

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises visées au champ d'application défini ci-dessus et appartenant aux catégories visées à l'article 3.

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

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

En cas de besoins complémentaires des entreprises de manutention, l'employeur pourra être conduit à conclure des contrats à durée déterminée d'usage constant ou autres cas de recours (ex. : CDD...).

Les personnels, quels que soient leurs statuts, sont librement recrutés par leur employeur dans le cadre des dispositions réglementaires.

Les parties s'engagent à examiner annuellement la situation de l'emploi et conviennent que le recrutement de personnel docker ne pourra être envisagé que si le nombre moyen d'heures d'affectation par docker est au moins égal à 1 360 heures par an.

Les parties conviennent que la question du nombre contractuel d'heures des CDI à temps partiel sera examinée prioritairement à toute embauche.

### Article 3

#### *Classification, polyvalence, composition des équipes*

##### 3.1. Classification

La classification professionnelle des emplois est établie en fonction des catégories telles que définies ci-dessous.

Les qualifications résultent des critères essentiels suivants :

- maîtrise professionnelle ;
- diplôme ou expérience professionnelle équivalente ;

- assiduité ;
- polyvalence ;
- effort de formation.

3.1.1. Les différentes qualifications sont regroupées sous 5 catégories :

Catégorie 3 : homme de terre, homme de bord.

Catégorie 4 : homme de bord “spécialisé” : treuilliste ou grutier à bord, chef de panneau, chef de cale.

Catégorie 5<sup>1</sup> : pointeur, chef pointeur (contrôleur).

Catégorie 5<sup>2</sup> : chauffeur de cavaliers et tous autres engins de manutention (stacker, élévateur, attelage...).

Catégorie 6 : contremaître à bord ou à terre.

3.1.2. Les différentes qualifications correspondent notamment aux fonctions et tâches suivantes :

Homme de terre :

- ramassage matériel à terre ;
- mise en œuvre d'appareillage et d'élitage ;
- pose/dépose de twistlocks manuel ou automatiques ;
- ouverture et fermeture d'opercules sur conteneurs isothermes ;
- ouverture et fermeture de trémies ;
- accrochage et décrochage de godets, d'engins de conteneurs y compris hors gabarit ;
- élitage de colis...

De façon générale toutes manutentions, portage de matériel, opérations diverses liées à la préparation, au suivi et à la bonne fin de la manutention le long du bord des navires, terre plein, entrepôts.

Homme de bord :

- verrouillage et déverrouillage des twistlocks à bord ;
- pose et dépose des twistlocks à bord ;
- accrochage et décrochage, élitage de conteneurs et de colis à bord ;
- pose et dépose de barres et ridoirs de saisie le cas échéant ;
- verrouillage et déverrouillage des panneaux de cale ;
- ouverture et fermeture de godets...

De façon générale, toutes opérations manuelles à bord qui sont la préparation, le suivi et la bonne fin des opérations de manutention de chargement ou déchargement ainsi que de la saisie et dessaisie des colis et conteneurs le cas échéant.

Homme de bord/treuiliste ou grutier à bord : conduit les grues ou treuil du navire en vue d'effectuer les opérations de chargement et déchargement de colis ou conteneur.

Homme de bord/chef de panneau : assiste le treuiliste notamment dans les cas de non-visibilité lors de la prise, le déplacement et la pose de conteneurs ou colis lors de la manutention de chargement ou de déchargement.

Homme de bord/chef de cale : organise et coordonne le travail des hommes bord en cale, tout en participant au travail de l'équipe.

Pointeur : pointage manuel et rédaction de documents ou pointage sur système informatique sur les colis, voitures ou conteneurs chargés et déchargés à bord des navires. Le pointage concerne l'enregistrement des numéros d'identification des colis ou conteneurs, les numéros de scellés pour les conteneurs ainsi que les réserves lors de la prise en charge ou décharge des colis, voitures ou conteneurs qui passent sous la responsabilité de l'entreprise. Il peut suppléer le chef pointeur en cas de nécessité.

Chef pointeur (contrôleur) : établit le rapport des opérations navires telles que par exemple les arrêts et les incidents de manutention. Il peut suppléer le pointeur en cas de nécessité.

Chauffeur de cavaliers et autres engins : assure la conduite sur les chantiers portuaires des engins de manutention (chariots cavaliers, stackers, petits engins, attelages...).

Contremaître à bord ou à terre :

- assure l'organisation, l'encadrement et la supervision du personnel affecté sur un chantier de manutention à bord ou à terre ;
- assure la mise en œuvre et le suivi des séquences de travail. A un rôle direct et il peut donc intervenir ponctuellement sur n'importe quelle tâche relative au chantier en cours ;
- il assure aussi l'interface avec sa hiérarchie, le manutentionnaire et les autres intervenants sur le même chantier (équipage du navire, conducteur de portique, etc.).

### 3.2. Polyvalence

La polyvalence faisant partie des principes fondamentaux de l'organisation du travail dans les entreprises de manutention sur le port de Fort-de-France, l'ouvrier docker est amené, en tant que de besoin, à effectuer des tâches correspondant à un niveau de qualification inférieur ou supérieur au sien.

Dans le cas d'affectation temporaire à un emploi relevant d'un niveau supérieur, l'ouvrier reçoit une compensation salariale temporaire 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 durant cette période d'affectation.

L'employeur s'efforcera de rechercher la meilleure adéquation possible entre les qualifications requises par les postes à pourvoir et celles possédées par les candidats à ces emplois.

La polyvalence s'entend dans le respect des attestations et/ou permis nécessaires requis par certains travaux.

La polyvalence s'effectue dans les conditions suivantes :

*a) Polyvalence obligatoire*

Dans la limite des 35 heures de travail hebdomadaire, la polyvalence est obligatoire au sein de chaque catégorie et hommes bord "spécialisés" (treuilliste, grutier de bord, chef de panneau, chef de cale) vers homme bord "simple", sous réserve des qualifications nécessaires.

La polyvalence au sein de chaque catégorie est obligatoire et est rémunérée par un forfait mensuel correspondant à une prime de polyvalence définie à l'annexe 3.3, quel que soit le nombre de polyvalences effectuées dans le mois.

La polyvalence entre catégories est obligatoire si la polyvalence au sein des catégories n'a pas permis de satisfaire la totalité de la demande.

Dans ce cas elle est assurée prioritairement par les dockers volontaires.

Cette polyvalence volontaire est rémunérée par une prime de polyvalence définie en annexe 3.3.

En cas d'insuffisance de volontaires, la polyvalence est assurée de manière obligatoire par les autres ouvriers dockers selon un ordre de priorité correspondant aux ouvriers ayant effectué le moins d'heures d'affectation durant le mois précédent.

Cette polyvalence obligatoire entre catégories est rémunérée par une prime de polyvalence définie en annexe 3.3.

*b) Polyvalence facultative*

Au-delà des 35 heures de travail hebdomadaire, la polyvalence est facultative et rémunérée par une prime de polyvalence définie en annexe 3.3.

La polyvalence est facultative les dimanches et jours fériés.

### 3.3. Composition des équipes

La composition des équipes de référence est définie en annexe V.

#### Article 4

##### *Ancienneté*

Pour l'application des avantages résultant de la présente convention, l'ancienneté s'apprécie à compter de la date de dernière embauche dans l'entreprise depuis laquelle aucune interruption de contrat n'a été constatée, 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.

Toutefois, pour les ouvriers dockers "ex-professionnels" ou "ex-occasionnels" titulaires d'une carte au 31 juillet 2003 et mensualisés à compter du 1<sup>er</sup> août 2003, l'ancienneté pour le bénéfice des avantages prévus par la présente convention collective sera calculée à compter de la date de délivrance de leur première carte "professionnelle" ou "occasionnelle" dans le système ancien de l'intermittence.

Pour les dockers embauchés en contrat à durée indéterminée à temps partiel (ex. : viviers du noyau dur), l'ancienneté sera calculée sur la base du nombre d'heures effectuées sur le port de Fort-de-France, depuis le 1<sup>er</sup> août 2003, en considérant que 1 600 heures de travail correspondent à 1 an d'ancienneté.

Le calcul de la prime d'ancienneté est défini à l'article 8.8 de la présente convention.

#### Article 7

##### *Salaires bruts mensuels*

Il est institué un salaire de base minimum.

Ces salaires de base minimaux sont fixés par un barème défini en annexe I 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 moyen de 35 heures.

Ces salaires de base feront l'objet des négociations annuelles obligatoires.

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

Les salaires de base minimaux étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et suppor-

ter de ce fait les majorations légales et/ou conventionnelles pour heures supplémentaires.

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.

Seront également exclues du salaire de base minimal :

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation qui n'ont pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale en vigueur.

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, les garanties prévues au présent article seront bien entendu réduites au prorata du temps de travail accompli par le salarié.

## Article 8

### *Autres rémunérations*

#### 8.1. Garantie annuelle

Les ouvriers dockers professionnels mensualisés, titulaires d'une carte professionnelle au 31 juillet 2003, bénéficient d'une garantie mensuelle égale au 12<sup>e</sup> des rémunérations perçues par l'ouvrier docker durant l'année 2002, déduction faite de la prime de fin d'année, telles que définies en annexe I.

Il sera versé mensuellement une indemnité différentielle, au cas où les éléments constituant la rémunération telle que définie à l'annexe I ne permettent pas d'atteindre cette garantie.

Cette garantie, lors des négociations annuelles de salaire, sera accrue du montant résultant de l'augmentation en valeur absolue du salaire mensuel de base, et non du pourcentage négocié.

#### 8.2. Jours fériés

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

A l'exception du 1<sup>er</sup> Mai et du 22 mai, aucun paiement ne sera dû aux ouvriers qui n'auront pas accompli à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les jours fériés légaux sont :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- 8 Mai ;
- 22 mai ;
- jeudi de l'Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Les jours de fêtes locales (lundi gras, Mardi gras, mercredi des Cendres, Vendredi saint et jour des morts) sont considérés au même titre que les jours fériés légaux pour l'application des majorations.

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 à travailler un jour férié bénéficient d'une majoration de 200 % du taux horaire de base, non cumulable avec d'autres majorations quelles qu'elles soient.

Cette majoration vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

#### 8.3. Travail de nuit

Les heures de travail relatives au shift de nuit (entre 21 heures et 5 h 30) font l'objet d'une majoration du taux horaire de base de 200 %, non cumulables avec d'autres majorations quelles qu'elles soient.

Cette majoration vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

Le recours au shift de nuit devra avoir un caractère exceptionnel.

#### 8.4. Travail du dimanche

Les salariés appelés à travailler un dimanche sur la base du volontariat bénéficient d'une majoration du taux horaire de base de 200 %, non cumulable avec d'autres majorations quelles qu'elles soient.

Cette majoration vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée, aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, tel que défini à l'annexe I. Ce jour travaillé donne droit à une récupération d'une journée de 7 heures.

#### 8.5. Travail du samedi

Le travail du samedi matin jusqu'à 14 heures s'imposant au salarié du fait de l'organisation du travail fait l'objet d'une majoration du taux horaire de base de 50 %.

Pour les équipes de l'après-midi, la majoration est de 150 % sur la base de 1 samedi après-midi sur 4 par ouvrier docker mensualisé.

Les majorations ci-dessus sont incluses dans la garantie.

En cas de volontariat, pour les autres samedis après-midi, cette majoration de 150 % vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

#### 8.6. Majorations de salaires

En cas de prolongation du shift pour finition d'un chantier, le temps de travail effectif au-delà d'une durée journalière de 7 heures donnera lieu aux majorations suivantes :

- au-delà de 14 heures, les jours de la semaine (du lundi au vendredi) non fériés : majoration de 25 % du taux horaire de base ;
- au-delà de 14 heures, le samedi matin (non férié) : majoration de 150 % du taux horaire de base ;
- au-delà de 21 heures, quel que soit le jour de la semaine : majoration de 200 % du taux horaire de base ;
- au-delà de 14 heures, les jours fériés : majoration de 200 % du taux horaire.

Cette majoration vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ex-professionnels et aux ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

#### 8.7. Prime de fin d'année

Les dockers professionnels mensualisés bénéficient d'une prime de fin d'année dite de 13<sup>e</sup> mois correspondant à un salaire mensuel de base de la catégorie concernée. Celle-ci pourra être versée, à la demande de l'ouvrier, à raison de 50 % sur la paie de juillet et 50 % sur la paie de décembre.

En cas d'année incomplète, notamment liée à une embauche en cours d'année ou à des absences non assimilées à du temps de travail effectif, celle-ci sera calculée *pro rata temporis*.

Cette prime vient s'ajouter à la garantie accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

## 8.8. Prime d'ancienneté

Cette prime est calculée sur le salaire mensuel brut de base de la catégorie concernée telle que définie par la grille de salaire annexée à la convention collective.

Elle ne s'applique pas à la prime de fin d'année.

Pour tous les ouvriers dockers mensualisés, l'ancienneté prise en compte pour le calcul de la prime, est décomptée à partir de la date de conclusion du contrat de travail mensualisé, et non à la date de délivrance de la carte professionnelle de l'ancien système de l'intermittence sous réserve des dispositions de l'article 4.

ANCIENNETÉ	TAUX DE LA PRIME
0 à 5 ans	2 %
5 à 6 ans	3 %
6 à 7 ans	4 %
7 à 8 ans	5 %
8 à 9 ans	6 %
9 à 10 ans	7 %
10 à 11 ans	8 %
11 à 12 ans	9 %
12 à 13 ans	10 %
13 à 14 ans	11 %
14 à 15 ans	12 %
15 à 16 ans	13 %
16 à 17 ans	14 %
17 à 18 ans	15 %
18 à 19 ans	16 %
19 à 20 ans	17 %
20 ans et +	18 %

Pour les dockers ex-professionnels ou ex-occasionnels au 1<sup>er</sup> août 2003, cette prime est de 3 % depuis le 1<sup>er</sup> août 2009.

Elle évolue ensuite de 1 % par an et est plafonnée à 18 %. Cette prime vient s'ajouter à la garantie mensuelle telle que définie en annexe I.

L'ancienneté passée avant la mise en œuvre de la mensualisation, telle que définie à l'article 4, alinéa 2, de la présente convention, est transformée en journée de congé supplémentaire : 1 jour de congé par an pour 2 années d'ancienneté.

## 8.9. Prime de rendement

La prime de rendement est définie à l'annexe 3.1.

Cette prime vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

## 8.10. Prime individuelle de changement de chantier

Une équipe affectée sur un chantier et n'ayant pas effectué son shift de 7 heures pourra être transférée sur un autre chantier dans une même entreprise (sur un même navire ou d'un navire à l'autre ou tout autre chantier relevant de sa compétence) pour accomplir son temps de travail moyennant une prime individuelle de changement de chantier dont le montant est défini en annexe 3.2.

En cas de fin de chantier, ce temps de travail pourra être prolongé d'une durée pouvant aller jusqu'à 1 h 30, soit un maximum de 8 h 30.

La prime individuelle de changement de chantier est comptée autant de fois qu'il y a de transferts à l'intérieur du shift concerné et est versée mensuellement avec le salaire.

Cette prime vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

## 8.11. Primes de polyvalence

Les primes de polyvalence sont définies à l'annexe 3.3.

Ces primes viennent s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

## 8.12. Indemnités de panier et de salissure

Le montant et les modalités d'attribution des indemnités de panier et de salissure sont définies à l'annexe 3.4.

Ces indemnités ne se rajoutent pas à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

# Article 9

## *Contrat de travail des salariés mensualisés*

### 9.1. Embauche

Toute embauche est confirmée 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 à l'URSSAF ;

- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage ;
- l'emploi, la fonction, la catégorie et l'échelon ;
- la durée de la période d'essai ;
- le ou les lieux de travail ;
- le montant du salaire mensuel de base ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières ;
- la référence à la présente convention collective de la manutention portuaire ;
- 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. La présente convention collective est mise à disposition des salariés.

L'embauche définitive est subordonnée au résultat préalable de l'examen médical.

Tout cumul d'emplois est autorisé sous réserve de respecter les limites maximales de durée de travail légales et réglementaires et pour les salariés à temps complet sous réserve d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'employeur.

Le salarié s'oblige à exercer personnellement les tâches qui lui sont confiées.

#### 9.1.1. Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (35 heures) ;
- la durée de travail annuelle résultant de la durée légale du travail.

Un contrat de travail écrit est obligatoire.

La rémunération des salariés à temps partiel doit être proportionnelle, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise, à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

### 9.2. Suspension du contrat de travail

#### 9.2.1. Maladie. – Accident

Garanties de ressources en cas de congé maladie ou accident du travail

A partir du 9<sup>e</sup> jour d'arrêt pour maladie dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en sus des indemnités journalières des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire servie par l'employeur et calculée sur la base de la rémunération nette mensuelle de manière à garantir un niveau de rémunération nette équivalent à :

- après 1 an de présence dans l'entreprise, 1 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence dans l'entreprise, 2 mois à 100 % ;
- après 10 ans de présence dans l'entreprise, 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 15 ans de présence dans l'entreprise, 3 mois à 100 %.

La présence s'entend comme défini à l'article 4, alinéa 2.

Pour l'application des dispositions du présent article, le salaire mensuel net est égal à 1/3 de la rémunération brute perçue par le salarié sur la période de 3 mois complets précédant l'arrêt de travail, de laquelle est déduit l'ensemble des charges sociales, contributions et impôts obligatoirement mis à la charge du salarié par les lois, décrets ou accords collectifs.

Sont inclus dans le salaire brut de référence l'ensemble des éléments de rémunération soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion :

- des éléments de rémunération conventionnels ou instaurés par accord ou usage dont le montant est à périodicité non mensuelle ;
- des éléments de rémunération exceptionnelle.

La durée de l'indemnisation au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise sera, selon le cas susvisé, de 2 ou 3 mois.

Toutefois, dans le cas de maladie d'une durée supérieure à 30 jours, le délai de carence sera ramené de 8 jours à 3 jours.

Les dispositions précédentes supposent que le salarié concerné justifie de l'incapacité résultant de la maladie dans les 48 heures de son absence.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les dispositions précédentes s'appliqueront sans délai de carence dès le premier jour d'absence.

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.

## 9.2.2. Maternité. – Congé parental d'éducation

### a) Maternité

Les conditions de travail des femmes 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 de plus de 250 salariés prendront les dispositions qui s'avèreraient 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.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause.

Cette pause, d'une durée de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Les absences pour maternité sont régies conformément aux dispositions des articles L. 1225-16 et suivants ainsi que L. 1225-29 et suivants du code du travail.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la femme percevra durant son congé de maternité, 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) 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 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.

### 9.2.3. Congé sabbatique

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.

Ce congé suspend le contrat de travail.

### 9.2.4. Congés payés

Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de deux 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.

Pour la détermination de la durée du congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1<sup>er</sup> avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours.

La période de prise de congés s'étend au minimum du 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

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 égal 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, ou à la demande du salarié et après autorisation de l'employeur, bénéficieront, en cas de fractionnement :

- 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, 4 ou 5.

Les jours de congés excédant la durée de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement.

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 (la prime de 13<sup>e</sup> mois est exclue 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.

Il est interdit de travailler et de faire travailler pendant les congés payés.

#### 9.2.5. 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 :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- préparation à la défense : 1 jour ouvrable.

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.

Ces éléments sont suspensifs du congé annuel.

### 9.3. Baisse d'activité

En cas de baisse d'activité engendrant une situation de crise ou des difficultés économiques structurelles, les parties s'engagent à rechercher toute solution de nature à préserver l'emploi.

### 9.4. Rupture du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions ci-après.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

#### 9.4.1. Démission

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative du salarié sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de démission après la période d'essai, le salarié est tenu d'un préavis d'une durée de 2 mois pour les emplois de catégorie 3, 4, 5 et 6.

#### 9.4.2. Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie au moyen d'une rupture conventionnelle dans les conditions posées aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions ci-après destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La procédure est la suivante.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens.

A cette occasion, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur ou son représentant a la faculté de se faire assister, mais uniquement si le salarié fait lui-même usage de cette faculté :

- entreprises de 50 salariés et plus : par une personne de l'entreprise ;
- entreprises de moins de 50 salariés (pour information) : par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement.

A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

A l'issue du délai de rétractation de 15 jours, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative (directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), avec un exemplaire de la convention de rupture.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation, par la DDTE dans les conditions posées aux articles L. 1237-14 et R. 1237-3 du code du travail.

#### 9.4.3. 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 à l'article L. 1232-1 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 substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

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

### c) Indemnité de licenciement

Les salariés licenciés après 2 ans de présence recevront au moment de leur licenciement, hors cas de faute lourde ou grave, une indemnité égale à un demi mois de salaire brut mensuel de référence par année de présence.

Le salaire mensuel de référence sera le montant le plus avantageux entre la moyenne des rémunérations brutes des 3 derniers mois et la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des 12 derniers mois.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder 12 fois le salaire de référence.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte au 31 juillet 2003, l'ancienneté sera calculée à compter de la date de délivrance de la première carte.

### 9.4.4. 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 : 2 mois pour les emplois de catégorie 3, 4, 5<sup>1</sup>, 5<sup>2</sup> et 6.

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 congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel 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'employé, 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 aux articles L. 122-23 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.

#### 9.4.5. Départ ou mise à la retraite

En cas de mise à la retraite ou de départ volontaire et afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu par la présente convention collective, pour l'emploi du salarié.

Le salarié qui partira en retraite, de son initiative, à un âge lui permettant une liquidation de la retraite au taux plein, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

- 2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 5 mois après 25 ans d'ancienneté ;
- 6 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel de référence correspond à la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des 12 derniers mois.

Pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte au 31 juillet 2003, l'ancienneté sera calculée à compter de la délivrance de la première carte.

## Article 10

### *Durée du travail*

#### 10.1. Travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée hebdomadaire 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 durant lequel le salarié exécute personnellement sa prestation de travail.

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

Néanmoins, la pause quotidienne de 20 minutes en fin de shift est comprise dans le temps de travail effectif et est payée.

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.

#### 10.2. Durées hebdomadaires du travail

La durée moyenne hebdomadaire du travail est de 35 heures pour les salariés à temps plein.

Cette dernière est calculée en moyenne sur la semaine pour les salariés soumis à un mode d'aménagement du temps de travail.

La durée quotidienne du travail effectif d'un salarié est de 7 heures.

Cette durée peut être prolongée jusqu'à 8 h 30 en cas de finition d'un chantier.

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).

### 10.3. Modulation du temps de travail

La modulation des horaires doit permettre aux entreprises de manutention de mieux gérer les aléas inhérents à l'activité portuaire liés à l'irrégularité des mouvements des navires, à l'imprévisibilité des conditions climatiques, à la nature des cargaisons et au caractère saisonnier de certains trafics.

Pour faire face à cette situation dans les meilleures conditions et améliorer la productivité sans léser les intérêts réciproques tant des entreprises que des ouvriers dockers mensualisés, les parties contractantes conviennent de mettre en place un système de modulation des horaires applicable aux ouvriers dockers mensualisés, conformément aux dispositions des articles L. 212.8 et suivants du code du travail.

La modulation de la durée du travail dans le cadre des articles L. 2128 et suivants du code du travail permet, en maintenant l'intégralité de la rémunération, de faire face à ces variations ponctuelles du volume de l'activité.

Dans ce cadre, l'horaire hebdomadaire sera amené à varier, en plus ou en moins, autour de l'horaire légal de travail effectif de 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et en deçà du plafond de 42 h 30 et celles non travaillées entre le plancher de 21 heures et 35 heures se compensent arithmétiquement dans le cadre d'une modulation trimestrielle.

La rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, afin de lui assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

Lorsque le trafic le permet et dans la mesure du possible, un calendrier prévisionnel des heures travaillées dans la semaine sera déterminé et communiqué au personnel une semaine à l'avance, et au plus tard 72 heures avant le début du travail.

Néanmoins, en cas de changement imprévisible dans l'arrivée ou le départ d'un navire, il est possible :

- d'annuler une équipe au plus tard à 17 heures la veille ;

- d'appeler une équipe avec le même délai de prévenance dans la limite de 20 fois par an et par personne composant l'équipe.

#### 10.4. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne se décomptent pas à la journée.

a) Dans le cadre de la durée légale hebdomadaire du travail, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine :

- de la 36<sup>e</sup> heure à la 43<sup>e</sup> heure, le taux horaire de base est majoré de 25 % ;
- au-delà de la 43<sup>e</sup> heure, le taux horaire sera majoré de 50 %.

b) Dans le cadre d'un aménagement de la durée du travail dépassant le cadre hebdomadaire (notamment en cas de modulation), les heures supplémentaires sont celles effectuées :

- au-delà de 42 h 30 par semaine : elles sont payées en fin de mois ;
- au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, calculé à la fin du trimestre civil et supérieur à la durée trimestrielle de travail effectif fixée à 400 heures (soit 1 600 heures/4) : elles sont payées à la fin du trimestre civil, à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées en fin de mois.

Les 8 premières heures donnent lieu à majoration de 25 %.

Les heures suivantes sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 h 30 par semaine s'imputent sur le contingent légal annuel de 220 heures.

#### 10.5. Fixation de l'horaire

Tous les salariés d'une même catégorie au sein d'une équipe commencent le travail à la même heure et le terminent à la même heure, fixées l'un et l'autre par l'employeur.

L'employeur fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

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.

Du fait de l'activité du port, chaque docker est affecté hebdomadairement, à titre indicatif ("tendance"), à l'une des plages de travail définie en annexe II.

Les horaires de travail peuvent être répartis sur tous les jours de la semaine. En tout état de cause, les points suivants seront respectés :

- nombre maximum de jours : 6 jours ;
- nombre minimum de jours : 3 jours ;
- nombre d'heures quotidiennes : 7 heures (en cas de finition d'un chantier cette durée peut être prolongée jusqu'à 8 h 30) ;
- les dimanches seront travaillés sur la base du volontariat ;
- les jours fériés tels que définis à l'article 8.2 seront travaillés sur la base du volontariat.

Toutefois, chaque docker mensualisé pourra être tenu de travailler 4 jours fériés ou 4 fêtes locales par an à la demande de son employeur. Si le jour férié n'est pas travaillé, il ne sera pas décompté du temps de travail effectif dans le cadre de la modulation ;

- le 1<sup>er</sup> Mai et le 22 mai sont des jours fériés chômés ; à ce titre 7 heures seront décomptées et imputées dans le cadre de la modulation du temps de travail effectif.

#### 10.6. Travail le dimanche

Les travaux de chargement et de déchargement dans les ports font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical. Les heures effectuées le dimanche donnent lieu aux majorations prévues à l'article 8.3 de la présente convention collective.

#### 10.7. Repos compensateur de remplacement

Les entreprises auront la possibilité de remplacer en totalité ou partiellement le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur, soit :

- 1 h 15 par heure supplémentaire effectuée de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;
- 1 h 30 par heure supplémentaire effectuée à partir de la 44<sup>e</sup> heure.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et continuent d'ouvrir droit au repos compensateur légal.

Les modalités d'attribution de ce repos sont fixées par les articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail.

#### 10.8. Travail à temps partiel

##### a) Principe

La répartition annuelle du travail à temps partiel permet, sur la base d'une durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle moyenne de travail, de faire varier celle-ci aux fins que, sur l'année, elle ne dépasse la durée contractuelle fixée, par compensation horaire entre les périodes de

haute d'activité et les périodes de basse activité définies dans les conditions posées à l'article 10.5 ci-avant.

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel au cours de la période d'organisation annuelle ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle de travail calculée sur la période annuelle.

*b) Période de référence*

La période de référence retenue pour l'application du présent accord est l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

*c) Programmation*

Le programme indicatif de la répartition du travail sur l'année sera remis à chaque début d'année au salarié par remise en main propre et/ou affichage sur son lieu de travail.

La répartition hebdomadaire ou mensuelle de ses horaires lui sera de la même manière remis en main propre et/ou affichée au moins 15 jours avant son entrée en vigueur, sauf urgences liées à des remplacements de collègues ou à l'accomplissement de missions exceptionnelles.

En tout état de cause, et en cas de modification de la durée et des horaires de travail, un délai de prévenance de 3 jours minimum sera respecté.

*d) Rémunération*

En vue d'assurer une rémunération identique chaque mois, en fonction de l'horaire contractuel fixé, les parties conviennent de verser une rémunération lissée aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est répartie sur l'année.

Leur rémunération, calculée sur leur base contractuelle horaire, sera donc indépendante de l'horaire réel de travail accompli mensuellement.

En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année :

S'il est constaté que celui-ci, du fait du lissage de sa rémunération est en situation de crédit d'heures, c'est-à-dire qu'il a travaillé plus d'heures qu'il n'en a été rémunéré, il sera établi un solde d'heures au terme de la période de référence. Ce solde d'heures sera reporté sur l'année suivante. Au cas où ce solde ne pourrait pas être imputé au titre de l'année suivante, le salarié aurait alors droit au règlement des heures de travail à son crédit, sur la base de sa rémunération mensuelle.

En cas de situation de débit d'heures, c'est-à-dire si le salarié a travaillé moins d'heures qu'il n'en a été rémunéré, il sera établi un solde d'heures qu'il devra effectuer au titre de la période suivante. Si au terme de cette année, cette régularisation n'était pas possible, le salarié conserverait le bénéfice de la rémunération supplémentaire perçue sans que l'entreprise ne puisse lui réclamer l'exécution effective des heures, ou bien lui réclamer le trop-perçu de rémunération.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année :

En cas de crédit d'heures constaté au profit du salarié, le solde d'heures lui sera rémunéré lors de son départ effectif.

En cas de débit d'heures, une régularisation sera effectuée sur son bulletin de salaire de départ, sauf en cas de licenciement pour motif économique.

Autres cas. – Régularisation en fin d'année :

S'il apparaît, du fait du lissage de sa rémunération, que le salarié est en situation de crédit d'heures, c'est-à-dire qu'il a travaillé plus d'heures qu'il n'en a été rémunéré, ce crédit d'heures effectivement travaillé sera rémunéré sur la base de sa rémunération mensuelle avec la paie du mois suivant le dernier mois de la période de référence.

A l'inverse, si du fait du lissage de sa rémunération le salarié est, au terme de la période de référence, en situation de débit d'heures, une compensation sera faite sur la rémunération à verser le premier mois suivant le terme de la période annuelle entre le salaire dû et la rémunération versée en excédent.

Dans toutes les hypothèses, il est rappelé qu'en cas de période non effectivement travaillée, mais néanmoins indemnisée par l'employeur, telle que maladie, congés légaux ou conventionnels, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

A l'inverse les absences non indemnisées et non rémunérées seront retenues en fonction du travail que le salarié aurait dû effectuer pendant ces périodes d'absences.

## **Article 18**

### *Commission de prévention des conflits*

Cette commission assure le suivi de l'application de la présente convention et de ses annexes ainsi que la prévention de tout conflit collectif et litige par la voie de la négociation et du dialogue.

Dans cet esprit, les organisations syndicales signataires s'engagent à ne déclencher aucun arrêt de travail avant que la question en cause n'ait été préalablement examinée en commission de prévention des conflits (CPC).

## **Article 20**

### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

#### **20.1. Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## 20.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par pli recommandé 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.

Chaque accord paritaire s'ajoutant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

## 20.3. Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par pli recommandé, 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 pourraient se prévaloir du même droit.

Un accord devra intervenir dans un délai de 6 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.

## ANNEXE I

### Grille de salaires des ouvriers dockers

1. Les dockers mensualisés « ex-professionnels » bénéficient d'une garantie mensuelle brute égale au 12<sup>e</sup> des rémunérations brutes perçues durant l'année 2002, déduction faite de la prime de fin d'année.

Cette garantie comprend tous les éléments de rémunération, à l'exclusion des primes de polyvalence, de rendement, d'ancienneté, de changement de chantier et des majorations pour prolongation de shift, travail des jours fériés, le travail de nuit, du dimanche et des samedis après-midi au-delà du premier samedi après-midi mensuel obligatoire qui est inclus dans la garantie, ainsi que la prime de fin d'année.

2. Les dockers mensualisés « ex-occasionnels » bénéficient d'une garantie mensuelle brute dépendant de la catégorie à laquelle ils appartiennent, indiquée dans le tableau ci-dessous.

Cette garantie comprend tous les éléments de rémunération à l'exclusion des primes de polyvalence, de rendement, d'ancienneté, de changement de chantier et des majorations pour extension de shift, travail des jours fériés, le travail de nuit, du dimanche et des samedis après-midi au-delà du premier samedi après-midi mensuel obligatoire qui est inclus dans la garantie, ainsi que la prime de fin d'année.

A la date d'application de la présente convention collective révisée, les garanties mensuelles brutes sont les suivantes :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	DOCKERS EX-OCCASIONNELS Garantie mensuelle brute
3	3 669,75
4	3 684,30
5 <sup>1</sup>	3 688,87
5 <sup>2</sup>	3 688,87
6	3 692,96

3. Les dockers mensualisés embauchés après le 1<sup>er</sup> août 2003 ne bénéficient pas de garantie mensuelle.

4. La grille de salaires des ouvriers dockers mensualisés, quelle que soit leur « origine » (ex-professionnels, ex-occasionnels et nouveaux) est la suivante :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON 2 Dockers mensualisés	
	Salaire de base mensuel brut	Salaire de base horaire brut
3	2 949,98	19,45
4	2 965,15	19,55
5 <sup>1</sup>	3 145,64	20,74
5 <sup>2</sup>	3 145,64	20,74
6	3 188,10	21,02

5. Les dockers en CDD d'usage constant ou autres recours embauchés en cas de besoin bénéficient de la même grille de salaire horaire que les dockers mensualisés.

## ANNEXE II

---

### **Plages horaires de travail**

1. Chaque docker est affecté hebdomadairement, à titre indicatif (« tendance »), à l'une des plages horaires de travail suivante :

- de 7 heures à 14 heures ;
- de 14 heures à 21 heures.

Mais s'il n'y a pas de travail pour lui durant cette plage horaire il peut être affecté, en tant que de besoin, durant l'autre plage horaire sous réserve des délais de prévenance indiqués à l'article 10 (au plus tard la veille à 17 heures).

2. Pour le shift de nuit tel que défini à l'article 8.3, la plage de travail est de 21 heures à 4 heures.

3. Pour le parc, 5 plages horaires sont utilisables :

- de 7 heures à 14 heures ;
- de 8 heures à 15 heures ;
- de 11 heures à 18 heures ;
- de 12 heures à 19 heures ;
- de 14 heures à 21 heures.

Le travail commence à l'heure de début de chacune des plages horaires.

La plage horaire de 7 heures pourra être augmentée dans la limite de 1 h 30 pour la finition d'un chantier.

## ANNEXE III

### 3.1. Prime mensuelle de rendement

Une prime mensuelle de rendement brute sera octroyée par paliers à compter de la réalisation de 17 conteneurs par heure (en moyenne portique mensuelle) selon les modalités définies ci-après :

*(En euros.)*

CADENCE mensuelle atteinte	ÉVOLUTION prime rendement brute	PRIME DE RENDEMENT BRUTE	
		Ex-occasionnels et nouveaux	Ex-professionnels
17 c/h à 17,49 c/h	50,31		
17,5 c/h à 17,99 c/h	50,31	100,62	
18 c/h à 18,49 c/h	50,31	150,93	
18,5 c/h à 18,99 c/h	50,31	201,24	
19 c/h à 19,49 c/h	25,15	226,39	25,15
19,5 c/h à 19,99 c/h	25,15	251,54	50,30
20 c/h à 20,49 c/h	25,15	276,69	75,45
20,5 c/h à 20,99 c/h	25,15	301,84	100,60
21 c/h à 21,49 c/h	25,15	326,99	125,75
21,5 c/h à 21,99 c/h	25,15	352,14	150,90
22 c/h à 22,49 c/h	25,15	377,29	176,05
22,5 c/h à 22,99 c/h	25,15	402,44	201,20
Supérieure ou égale à 23 c/h	25,15	427,59	226,35

Ces primes se cumulent comme indiqué dans le deuxième volet du tableau.

Pour les ouvriers dockers mensualisés « ex-professionnels » bénéficiant de la garantie définie à l'article 8.1, le seuil de déclenchement de la prime de rendement est fixé à 19 containers par heure (en moyenne portique mensuelle). A ce niveau de rendement, la prime est de 25,15 € par mois.

Pour les niveaux de rendements supérieurs, elle se calcule conformément au deuxième volet du tableau ci-dessus.

La base de calcul est définie ainsi :

- nombre de conteneurs chargés et déchargés des navires, divisé par le nombre d'heures de portiques facturé par la CCIM découlant des attachements contradictoires établis entre la CCIM et les manutentionnaires.

Les dockers mensualisés à temps partiel touchent la prime de rendement dans les mêmes conditions que les « nouveaux » dockers professionnels, au prorata de leur temps partiel.

### 3.2. Prime de changement de chantier

La prime individuelle de changement de chantier telle que définie à l'article 8.10 est de 48,50 € brut.

### 3.3. Prime de polyvalence

Une prime de polyvalence forfaitaire de 45 € bruts par mois est allouée, quel que soit le nombre de polyvalences réalisées au cours du mois, à tout ouvrier docker en contrepartie de la polyvalence obligatoire au sein de sa catégorie ainsi qu'entre les hommes bord spécialisés et les hommes bord.

Une prime de polyvalence de 45 € bruts par shift est allouée à l'ouvrier docker lorsqu'il est amené à effectuer des travaux non prévus à sa catégorie.

### 3.4. Indemnités de salissure et de panier

L'indemnité de panier s'élève à 8,90 € par shift lorsque la plage horaire comprend la période 12 heures-13 heures ou 20 heures-21 heures.

L'indemnité de salissure s'élève à 2,76 € par shift.

Ces indemnités, ayant un caractère indemnitaire, ne sont pas soumises à cotisations dans les limites réglementaires.

## ANNEXE V

### Composition d'équipes

Les compositions d'équipes ci-dessous sont des équipes de référence comme indiqué à l'article 3.3.

En fonction du nombre et du type de chantiers, l'employeur pourra, s'il le souhaite, affecter, pour chaque shift, du personnel docker complémentaire de remplacement ou d'appoint qui sera amené à intervenir, en tant que de besoin, sur tous les chantiers, et notamment pour remplacer du personnel docker absent.

#### *Opération de manutention navire porte-conteneurs au portique quai ou bord*

Par équipe portique jusqu'à 100 TC

	TWISTLOCKS AUTOMATIQUES AVEC SAISIE (si non prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	2	
+ Homme bord saisie si grandes barres	2	
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire. + 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

TWISTLOCKS AUTOMATIQUES SANS SAISIE (prise en charge par l'équipage)		
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire. + 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

TWISTLOCKS MANUELS AVEC SAISIE (si non prise en charge par l'équipage)		
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	3	
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire. + 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

TWISTLOCKS MANUELS SANS SAISIE (prise en charge par l'équipage)		
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire. + 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

*Opération de manutention navire porte-conteneurs  
au portique quai ou bord*

Par équipe portique + 100 TC

TWISTLOCKS AUTOMATIQUES AVEC SAISIE (si non prise en charge par l'équipage)		
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	1	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	3	
+ Homme bord saisie si grandes barres	2	
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire. + 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

TWISTLOCKS AUTOMATIQUES AVEC SAISIE (si non prise en charge par l'équipage)		
	Composition de l'équipe	Remarques
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

TWISTLOCKS AUTOMATIQUES SANS SAISIE (prise en charge par l'équipage)		
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire. + 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

TWISTLOCKS MANUELS AVEC SAISIE (si non prise en charge par l'équipage)		
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	3	
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire. + 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

TWISTLOCKS MANUELS SANS SAISIE (prise en charge par l'équipage)		
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc..)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire. + 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

TWISTLOCKS MANUELS SANS SAISIE (prise en charge par l'équipage)		
	Composition de l'équipe	Remarques
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

Manutention en conventionnel LOLO  
voitures, conteneurs, bois, tuyaux...

*Equipe type de référence*

	COMPOSITION	REMARQUES :
Commandant bord	1	
Homme bord – chef panneau	1	
Homme bord – treuilliste	1 par grue	+ 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire + 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire Nombre de grues à définir par le manutentionnaire
Homme bord	2	
Homme bord – chef cale	1	
Commandant terre	1	
Homme terre	3	Pour l'ensemble des travaux à terre
Pointeur	1	
Chauffeur	1 par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire + 3 relèves au-delà. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire

Manutention en vrac conventionnel – Ferraille  
Manutention en vrac avec la grue MNA (céréales, engrais...)

*Equipe type de référence*

	COMPOSITION	REMARQUE
Commandant bord	1	+ 1 relève
Homme bord – chef panneau	1	
Homme bord – treuilliste	1	
Homme terre	2	

Pas de personnel docker pour le nettoyage de la câle, ni pour le déplacement de la trémie.

Au cas où la grue MNA ne serait pas utilisée, le travail au godet serait effectué par 2 hommes de bord.

*Equipe type de référence*

	COMPOSITION	REMARQUE
Commandant bord	1	
Homme bord – chef panneau	1	
Homme bord	1	
Homme bord – treuilliste	1 par grue	+ 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire. + 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire. Nombre de grues à définir par le manutentionnaire.
Homme terre	2	
Chauffeur	1	Si besoin, 0 si pas besoin.
Pointeur	1	Si besoin, à la demande du manutentionnaire.

Manutention type ferry

*Equipe type de référence*

	COMPOSITION	REMARQUE
Commandant bord	1	
Homme bord	2	
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1	Par engin + 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

## Manutention type car carrier

### *Equipe type de référence*

	COMPOSITION	REMARQUE
Commandant bord	1	
Pointeur	1	
Homme terre « parc »	1	Par tranche de 250 véhicules déchargés. Ils assurent le dispatch sur le parc, le rangement et la fermeture de tous les véhicules.
Chauffeur véhicules	variable	Base de calcul 4/VL/OD soit 28 véhicules (légers et HH) par ouvrier et par shift.
		Nombre de chauffeurs « HH » sera défini par le manutentionnaire en fonction de leur nombre/total des véhicules.
		Les chauffeurs « HH » intégreront les autres chauffeurs véhicules une fois leur travail « HH » termine
Chauffeur	1 par navette	Nombre de navettes à définir par le manutentionnaire

### La croisière <sup>(1)</sup>

Cette disposition concerne la croisière dans son intégralité y compris le futur village croisière et les magasins et autres dépôts qui le composent.

Il est fait appel aux entreprises de manutention – mensualisés en priorité – que sur demande expresse du bord ou de son agent maritime et au cas où l'équipage ne pourrait pas effectuer le travail.

S'il est fait appel aux entreprises de manutention, la composition des équipes est définie comme suit :

Composition de l'équipe de dépotage des conteneurs : 4 hommes terre + 1 chauffeur.

Composition de l'équipe de portage des bagages :

1/30 valises : 1 personne.

31/60 valises : 2 personnes.

61/90 valises : 3 personnes.

91/120 valises : 4 personnes.

> 120 valises : 5 personnes.

(1) Une commission *ad hoc* se réunira sous l'égide du conseil régional de la Martinique avant l'ouverture de la prochaine saison touristique, pour définir le champ d'intervention des dockers dans ce secteur d'activité.

## Dépotage conteneurs

### Véhicules *Equipe type de référence*

COMPOSITION		REMARQUE
Homme terre	1	De 1 à 5 véhicules
	2	De 6 à 15 véhicules
	5	Plus de 15 véhicules
Chauffeur de petit engin	1	A partir de 6 véhicules
Pointeur	1	
Tout véhicule appartenant à l'un des employés du port, sans exception, y compris les passagers, sera dépoté/empoté sans commande d'équipe.		

### Marchandises palettisées *Equipe type de référence*

COMPOSITION		REMARQUE
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1	Par engin. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

### Marchandises en vrac *Equipe type de référence*

COMPOSITION		REMARQUE
Homme terre	4	
Pointeur	1	
Chauffeur	1	Par engin. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

### Parc pointe des grives *Equipe type de référence*

COMPOSITION		REMARQUE
Chauffeur	1 par engin cavalier	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au parc + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au parc + 3 relèves pour 5 ou 6 engins au parc. La relève s'entend par plage horaire de travail. Le nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

Plages horaire de travail au parc sur le port de Fort-de-France :

- de 7 heures à 14 heures ;
- de 8 heures à 15 heures ;
- de 11 heures à 18 heures ;
- de 12 heures à 19 heures ;
- de 14 heures à 21 heures (voir remarque).

Remarques :

- si l'activité ne nécessite pas un travail du cavalier jusqu'à 21 heures, le cavalier ne sera utilisé qu'un demi-shift ;
- dans ce cas, il n'y aura donc pas de relève et la demi-plage de travail du cavalier sera de 14 heures à 17,30 heures.

