

Convention collective nationale

**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)**

ACCORD DU 30 JUILLET 2012
RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI ET DE RÉMUNÉRATION DES DOCKERS
(ARRONDISSEMENT DE DUNKERQUE)

NOR : ASET1251223M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

1. Objet

Le présent accord vise à intégrer dans le cadre de la convention collective nationale ports et manutention les différents accords et avenants conclus depuis 1992 entre les organisations syndicales représentatives des personnels dockers et les entreprises de manutention du port de Dunkerque, ainsi que les accords conclus entre les entreprises de manutention qui ont une incidence sur l'emploi.

Les dispositions de ces différents accords qui ne sont plus d'actualité ont été ignorées et seront considérées comme abrogées.

Cet accord vient donc préciser les conditions d'emploi et de rémunération des personnels dockers spécifiques au port de Dunkerque. Pour le reste, ce sont les dispositions de la convention collective nationale ports et manutention qui s'imposent aux parties.

Les parties signataires sont convenues que le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Cela implique que, si cette procédure aboutit, les dispositions contenues dans cet accord s'appliqueront, *mutatis mutandis*, aux entreprises de manutention et à leurs personnels dockers dans tout autre port maritime du département du Nord.

2. Origine

Le texte fondateur des relations sociales telles qu'elles existent aujourd'hui dans la manutention portuaire dunkerquoise est l'accord de mensualisation dans les entreprises de manutention dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et des mesures sociales d'accompagnement.

Le chapitre II « Accord sur les dispositions relatives au plan social d'accompagnement à Dunkerque » ainsi que le chapitre III « Dispositions particulières » de cet accord, conclu le 10 juillet 1992, ne sont plus d'actualité.

En revanche, l'esprit et les orientations fondamentales du préambule et du chapitre I^{er} de cet accord du 10 juillet 1992 (accord sur les dispositions locales communes applicables au personnel mensualisé des entreprises de manutention) n'ont rien perdu de leur pertinence et restent une référence pour les parties signataires.

Le préambule et le chapitre I^{er} de cet accord du 10 juillet 1992 sont rappelés en annexe I.

3. Architecture

Le document originellement annexé à l'accord de mensualisation dans les entreprises de manutention dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et des mesures sociales d'accompagnement, dont il est question au chapitre I^{er}, paragraphe II (accord local interentreprises), de cet accord de mensualisation, constitue la colonne vertébrale du présent accord.

Y ont été incorporés :

- les dispositions contenues dans les différents avenants (1 à 20) à l'accord du 10 juillet 1992 ;
- certaines dispositions de la convention collective nationale ports et manutention plus favorables aux salariés que celles prévues par l'accord du 10 juillet 1992 ;
- les dispositions contenues dans des accords interentreprises qui visent à la sauvegarde de l'emploi ;
- les dispositions relatives aux conditions de recours à l'intérim ;
- les dispositions particulières relatives à la mise en œuvre du dispositif de la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante ;
- un certain nombre de dispositions supplémentaires, indispensables pour que le présent accord puisse faire l'objet d'une procédure d'extension ;
- un certain nombre de dispositions nouvelles négociées entre les parties.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application

Sous réserve que la procédure d'extension demandée par les parties signataires soit approuvée par les autorités compétentes, le présent accord concerne l'ensemble des entreprises de manutention portuaire du département du Nord qui relèvent de par leur activité principale du code NAF 63.1A (manutention portuaire) ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

Dans la pratique, compte tenu que Dunkerque est actuellement le seul port maritime du département du Nord, le présent accord règle essentiellement les rapports entre les employeurs et les personnels dockers salariés des entreprises de manutention portuaire de l'arrondissement de Dunkerque, qui relèvent de par leur activité principale du code NAF 63M (manutention portuaire), ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

Article 1.2

Salariés visés

Sont visés par le présent accord les salariés non cadres appartenant aux effectifs des établissements définis à l'article 1.1 et occupés dans un poste relevant de la filière exploitation portuaire telle que définie dans la convention collective nationale ports et manutention.

Article 1.3

Durée. – Dénonciation. – Révision

1.3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

1.3.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par chacune des deux parties signataires.

Cette dénonciation pourra être effectuée à tout moment avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'autre partie signataire.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ni à aucune cessation de travail motivée par les points sujets à dénonciation.

Afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra contenir le projet d'un nouvel accord.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée de 1 an maximum à partir de l'expiration du délai de préavis.

Chaque avenant venant s'ajouter au présent accord pourra être dénoncé individuellement selon les mêmes modalités, sans nécessairement entraîner la dénonciation de l'ensemble.

1.3.3. Révision

Toute demande de révision présentée par une des parties signataires est adressée à l'autre partie signataire par lettre ordinaire.

Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

En cas de demande de révision partielle du présent accord par une des parties signataires, l'autre partie signataire pourra 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. A défaut d'accord au terme de ce délai de 3 mois, la demande de révision sera réputée caduque et le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Article 1.4

Droit syndical et représentation du personnel

1.4.1. Droit syndical

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 signataires reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat de son choix.

1.4.2. Exercice du droit syndical et représentation du personnel

L'exercice du droit syndical et la représentation du personnel dans les entreprises sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que par celles définies à l'article 8 de la convention collective nationale ports et manutention.

Celles-ci peuvent être complétées par des dispositions particulières au sein des entreprises.

1.4.3. Assemblées générales

Les salariés au travail qui le souhaitent sont autorisés à s'absenter au maximum 3 heures (déplacement inclus) pour assister à l'assemblée générale trimestrielle de leur organisation syndicale.

Cette disposition ne s'applique qu'aux salariés affectés et présents au travail. Ceux-ci sont pointés pendant leur absence dans la limite de 3 heures par assemblée générale. Les primes de panier et de travail continu leur sont versées en intégrant les heures d'absences autorisées dans la période de travail.

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1

Embauchage

2.1.1. Tout embauchage fait l'objet d'un contrat de travail écrit, qui précise notamment :

- l'emploi ;
- la classification (groupe) ;
- la rémunération réelle ;
- les conditions d'emploi, les horaires ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'adhésion à la convention collective nationale ports et manutention et au présent accord.

2.1.2. Toute modification substantielle de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle est considérée comme une rupture du contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle.

2.1.3. Ce contrat de travail ne devient définitif qu'après la visite médicale d'embauche. Celle-ci doit avoir lieu au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date d'embauche.

2.1.4. Les entreprises membres du syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes, adhérentes à la caisse des congés payés, ont conclu un contrat d'assurances soins de santé avec la mutuelle familiale Vauban Humanis.

L'adhésion à cette assurance « soins de santé » de la mutuelle familiale Vauban Humanis est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2004. Toutefois, les personnels dont la date d'embauche est antérieure à cette date du 1^{er} janvier 2004 et qui avaient choisi de ne pas adhérer à cette assurance de la mutuelle familiale Vauban gardent la faculté de ne pas y adhérer.

Les entreprises prennent à leur charge 50 % des cotisations mensuelles à cette assurance.

Article 2.2

Ancienneté dans l'entreprise

2.2.1. Pour l'application des dispositions du présent accord, l'ancienneté est déterminée en tenant compte du temps de présence continue – c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat en cours – sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni, en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société, l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé.

Le cas échéant, il est également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise.

NB. – Lorsqu'un ouvrier docker est embauché en tant qu'ouvrier docker professionnel mensualisé après avoir travaillé sur le port en tant qu'ouvrier docker occasionnel, l'ancienneté à laquelle il a droit au moment de sa mensualisation est déterminée selon le mode de calcul défini au titre IX ci-après.

2.2.2. Dans le cas particulier des ouvriers dockers titulaires de la carte « G » au 1^{er} juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, l'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté acquise sur le port.

Article 2.3

Période d'essai

2.3.1. Durée

La durée de la période d'essai, sauf accord particulier, est de :

- 1 mois pour les ouvriers des groupes 1, 2 et 3 ;
- 2 mois pour les ouvriers du groupe 4 ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

Ces périodes d'essai peuvent, d'un commun accord, être prolongées au maximum d'une durée égale à la durée initiale.

2.3.2. Modalités

La durée de la période d'essai s'entend en temps de travail effectif. Toute suspension du contrat de travail la prolonge d'une durée égale à cette suspension du contrat.

Il peut être mis fin à la période d'essai à tout moment par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnités.

Article 2.4

Classification professionnelle

2.4.1. La classification des emplois est établie en fonction des groupes tels qu'ils figurent à l'annexe II.

2.4.2. La classification de chaque salarié est établie en fonction du poste qu'il occupe habituellement.

Toutefois, il est précisé que, afin de tenir compte des spécificités de la profession, chacun peut être amené, selon les nécessités de l'exploitation, à effectuer, habituellement ou non, des tâches correspondant à un niveau différent du sien, dès lors qu'il dispose des compétences requises (*i.e.* du CQP requis).

Il est également précisé que les règles suivantes s'appliquent en cas de polyvalence :

a) Lorsqu'un salarié est amené à occuper un poste de qualification inférieure, sa rémunération ne subit aucune diminution ;

b) Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste de qualification supérieure, le salaire de base dû pendant cette période ne peut être inférieur aux appointements minima correspondant à la classification du poste occupé (SMGM + ancienneté + assiduité) ; ce complément de rémunération dû au salarié prend la forme d'une prime de fonction ; celle-ci est due pour la totalité de la durée de la période travaillée (*shift* ou vacation).

2.4.3. Un ouvrier docker conducteur d'engin ne peut être promu au grade d'ouvrier de maintenance hautement qualifié (G4) que lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

- justifier d'au moins 4 ans d'ancienneté au sein de son entreprise ;
- avoir les aptitudes requises (le cas échéant validées par le biais de tests psychotechniques) ;
- avoir obtenu les CQP et CACES (certificats d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité) correspondant aux engins à la conduite desquels il a été dûment formé ;
- justifier d'au moins 3 000 heures de conduite sans accident où sa responsabilité serait engagée.

TITRE III

RÉMUNÉRATION

Article 3.1

Paie mensuelle

Les salariés concernés par le présent accord sont payés une fois par mois, à terme échu, sur la base du nombre de jours de travail prestés au cours du mois. Pour mémoire : malgré la mensualisation, les congés payés dus aux salariés de la manutention portuaire continuent à leur être payés par les caisses de congés payés.

Le salaire mensuel de base est établi sur la base de 151,67 heures de travail par mois pour un horaire de 35 heures par semaine.

Le salaire mensuel de base des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine est complété par une indemnité de réduction du temps de travail (IRTT) correspondant à 4 heures par semaine. Celle-ci varie de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

Article 3.2

Salaire minimum garanti mensuel

3.2.1. Le salaire minimum garanti mensuel (SMGM) est fixé par la grille de salaires annexée au présent accord (annexe III).

Cette grille définit, sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables, la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne peut être rémunéré pour l'horaire et la classification considérés, sous réserve des conditions spéciales relatives aux salariés âgés de moins de 18 ans et aux salariés dont l'aptitude physique est réduite.

3.2.2. Le salaire minimum garanti mensuel, majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine, sert de base au calcul de la prime d'ancienneté définie à l'article 3.3 ci-après.

3.2.3. Le salaire minimum garanti mensuel étant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif, et supporte de ce fait les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires.

3.2.4. Pour l'application des salaires minima garantis mensuels, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire mensuel qui supportent des cotisations à la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue à l'article 3.3 du présent accord ;
- les primes et gratifications qui ont un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification :

- les primes de participation et/ou d'intéressement, qui n'ont pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations à la sécurité sociale.

3.2.5. Dans le cas particulier des ouvriers dockers titulaires de la carte G au 1^{er} juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, la rémunération mensuelle nette (tous éléments confondus, salaire de la grille + heures supplémentaires + suppléments + remboursements et indemnités diverses...) ne peut être inférieure à 1 524,49 €.

Article 3.3

Primes d'ancienneté

3.3.1. Le salarié qui compte au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté qui s'ajoute à sa rémunération réelle.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum garanti mensuel (SMGM) de l'intéressé (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine) un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 25 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et, de ce fait, supporte les majorations prévues en cas d'heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer de manière distincte sur le bulletin de salaire.

3.3.2. Cas particulier : les ouvriers dockers titulaires de la carte G au 1^{er} juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, reçoivent également une prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté.

Cette prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté leur est versée suivant le tableau ci-après (en fonction de l'âge de chaque docker et de sa date d'entrée sur le port).

DATE D'ENTRÉE sur le port	DATE D'OCTROI de la prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté
Avant 1980	A partir de 52 ans
Avant 1975	A partir de 51 ans
Avant 1970	A partir de 50 ans

A la date du 1^{er} mai 2012, cette prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté s'élève à 103,47 € pour 1 mois de salaire complet. Elle varie de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

Article 3.4

Primes d'assiduité et de présentéisme

3.4.1. Prime d'assiduité

Chaque salarié bénéficie d'une prime d'assiduité calculée en appliquant au SMGM (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine) un taux de 5 %.

Cette prime d'assiduité est versée intégralement au salarié qui n'a pas été absent au cours du mois sauf pour congés payés, jours fériés, ou absence résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, de congés exceptionnels pour événements familiaux, congés syndicaux, délégations ou formation.

En cas d'absences autres que celles précisées ci-avant, une diminution du taux (1 point sur les 5 %) est appliquée par jour d'absence.

La prime d'assiduité doit figurer de manière distincte sur le bulletin de salaire.

3.4.2. Primes de présentéisme

a) Prime de présentéisme n° 1

Chaque salarié perçoit une prime de présentéisme (payable 12 fois par an), dont le montant mensuel brut dépend du nombre d'heures de présence au cours des 12 mois précédents.

Le montant de cette prime varie de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012) :

(En euros.)

NOMBRE D'HEURES DE PRÉSENCE au cours des 12 mois précédents	MONTANT mensuel brut
1 785 heures et plus	24,99
Entre 1 750 et 1 784 heures	16,76
Entre 1 715 et 1 749 heures	8,29
Moins de 1 715 heures	–

Sont considérées comme heures d'absence pour le calcul de la prime mensuelle toutes les absences pour quelque motif que ce soit, à l'exception :

- des heures de formation ;
- des heures correspondant aux jours fériés, aux jours de congés payés, aux jours de récupération, aux absences conventionnelles pour événements familiaux, aux jours de réduction du temps de travail, et aux absences pour délégation dans la limite des quotas prévus par le code du travail.

Chaque mois est pris en compte pour 151,67 heures.

Chaque jour, de présence ou de non présence, est comptabilisé pour 5,83 heures.

b) Prime de présentéisme n° 2

Les conditions et modalités de cette seconde prime de présentéisme sont identiques à celles de la prime de présentéisme n° 1.

Le montant de cette seconde prime de présentéisme est calculé de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012).

NOMBRE D'HEURES DE PRÉSENCE au cours des 12 mois précédents	SALAIRE MENSUEL de base x
1 785 heures et plus	1,85 %
Entre 1 750 et 1 784 heures	1,23 %
Entre 1 715 et 1 749 heures	0,62 %
Moins de 1 715 heures	–

c) Les primes de présentéisme n° 1 et n° 2 non distribuées au cours d'un exercice sont cumulées et distribuées aux salariés au début de l'exercice suivant, ou prorata du nombre de mois de cet exercice écoulé pour lesquels leurs primes de présentéisme n'ont pas été réduites.

Article 3.5

Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale du travail, sont majorées de la manière suivante, sous réserve de l'application des dispositions du titre VII du présent accord :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées dans une même semaine ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure supplémentaire effectuée dans une même semaine.

Le salaire de référence n'inclut pas la prime d'assiduité ni les primes de présentisme.

Article 3.6

Majoration pour travail de nuit

Lorsqu'un salarié est amené à travailler entre 22 heures et 6 heures, il bénéficie d'une majoration de 35 % de son salaire de base pour chaque heure effectuée dans cet horaire.

Cette majoration n'est pas due aux salariés qui travaillent en horaire continu ou cyclé. Ces cas peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise.

Article 3.7

Majoration pour travail un dimanche ou un jour férié

Les heures de travail effectuées par un salarié un dimanche ou un jour férié (entre 0 heure et 24 heures) font l'objet d'une majoration (en pourcentage du salaire de base et/ou sous la forme d'une prime forfaitaire) représentant au moins 100 % de son salaire de base.

Cette majoration inclut les majorations éventuelles pour travail de nuit.

Cette majoration ne s'applique pas aux salariés travaillant en horaire continu ou cyclé. Ces cas peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise.

Cas particuliers :

a) 1^{er} Mai

Les chantiers sont suspendus entre le 30 avril à 22 heures et le 2 mai à 6 heures, sauf pour ce qui concerne le Transmanche, qui doit travailler normalement.

La prime forfaitaire due aux dockers qui travaillent au Transmanche entre le 30 avril à 22 heures et le 2 mai à 6 heures est égale au double de la prime forfaitaire habituelle prévue en cas de travail un jour férié.

b) Primes de Noël et de nouvel An

En cas de travail entre le 24 décembre à 22 heures et le 26 décembre à 6 heures ou entre le 31 décembre à 22 heures et le 2 janvier à 6 heures, la prime forfaitaire prévue en cas de travail un jour férié est remplacée par une prime forfaitaire majorée égale à 287,57 € (à la date du 1^{er} mai 2012).

A toutes fins utiles, il est rappelé que, pour les personnels qui ne travaillent pas habituellement en cycle continu, les affectations le jour de Noël et le jour de l'An se font sur la base du volontariat.

Article 3.8

Prime pour travail continu

Lorsqu'un salarié effectue une période continue de travail d'une durée au moins égale à 6 heures (hors préparation), il lui est alloué une prime dont la valeur varie de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012).

- entre 6 heures et 22 heures la semaine : 4 € ;
- entre 6 heures et 14 heures le samedi : 4 € ;
- entre 14 heures et 22 heures le samedi : 15,95 € ;
- entre 22 heures et 6 heures : 10 € ;
- entre le samedi 22 heures et le lundi 6 heures : 15,95 €.

Article 3.9

Répartition de la durée hebdomadaire du travail

La répartition de la durée hebdomadaire du travail s'effectue sur 6 jours pour tenir compte de la nécessité de pouvoir effectuer des opérations de manutention tous les jours.

Chaque salarié appelé à travailler 6 jours au cours de la même semaine perçoit une prime. Celle-ci s'élève (à la date du 1^{er} mai 2012) à 19,96 € brut par semaine ainsi travaillée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux sites travaillant en horaire continu ou cyclé.

Article 3.10

Indemnités de panier

Chaque fois qu'un salarié est contraint de prendre une collation ou un repas sur son lieu de travail, et que le nombre d'heures de travail à effectuer est égal ou supérieur à 6, il reçoit une indemnité de panier, dont le montant varie de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012) :

- panier de jour : 4,03 € ;
- panier de nuit : 8,05 €.

Article 3.11

Indemnités de salissure

Les indemnités de salissure qui figuraient à l'annexe IV de l'accord du 18 avril 2006, considérées comme obsolètes, ont été retirées du texte du présent accord.

En cas de nécessité, les parties se référeront aux chiffres qui figurent à l'annexe II de l'accord du 30 avril 2012 conclu entre le SPEM et la CSOPMI.

Ces chiffres sont valables jusqu'au 30 avril 2013. Au-delà de cette date, il conviendra de tenir compte des augmentations successives appliquées aux éléments de rémunération variables.

Il est précisé que, sauf cas particuliers, la fourniture de vêtements de protection ne peut se cumuler avec le versement d'indemnités de salissure.

Article 3.12

Indemnités de déplacement

Les salariés qui sont amenés à se déplacer pour effectuer des travaux sur des chantiers ou sites extérieurs à l'entreprise ou au lieu d'embauchage habituel peuvent, s'ils doivent utiliser leurs moyens de transport personnels, bénéficier d'une prime de déplacement.

Le montant de cette indemnité est fixé de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012), sauf dispositions plus favorables fixées par l'entreprise afin de tenir compte de sa spécificité :

- port Est : 2,48 € ;
- quai minéralier : 6,21 € ;
- port Ouest : 12,35 €.

Article 3.13

Prime annuelle

3.13.1. Le salarié qui a travaillé toute l'année (du 1^{er} janvier au 31 décembre) bénéficie d'une prime annuelle égale au SMGM (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine). Celui-ci est également majoré de la prime d'ancienneté définie à l'article 3.3.

Les modalités et dates de versement de cette prime sont fixées au niveau de chaque entreprise.

3.13.2. Cette prime est payée *pro rata temporis* dans les cas suivants :

- en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ;
- en cas d'absence au cours de l'exercice, pour une raison autre que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou les congés payés.

Elle n'est réduite que si le cumul de ces absences est supérieur à 30 jours calendaires.

Le prorata se calcule par 1/12.

3.13.3. Cette prime n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

3.13.4. Cette prime est complétée l'année suivante par la « prime du dixième ».

Celle-ci est payée avec le solde du mois de juin.

Depuis juin 2011, elle est égale à 8/10 de la prime annuelle de l'exercice précédent.

Article 3.14

Rémunération minimale garantie annuelle

3.14.1. La rémunération des salariés comprend les éléments suivants :

a) Le SMGM ;

b) La prime d'ancienneté ;

c) La prime annuelle ;

d) Les différents suppléments (tels que les primes pour dépassement d'horaires, pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié...) ;

e) Les remboursements de frais.

3.14.2. La rémunération minimale garantie annuelle (RMGA) se calcule de la manière suivante :

a) Le salaire annuel de base est égal au salaire des 12 mois de l'année majoré de la prime annuelle (définie à l'article 3.13) ;

b) A ce salaire annuel de base vient s'ajouter la somme des suppléments définis au point d) de l'article 3.14.1 ; la somme de ces suppléments ne peut être inférieure à 3 % du salaire annuel de base.

Article 3.15

Epargne salariale

3.15.1. Un PEE (plan d'épargne d'entreprise) et un PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif) seront mis en place au sein de chaque entreprise.

3.15.2. Chaque docker pourra effectuer des versements volontaires sur le PEE-PERCO de son entreprise sans aucune limitation autre que celles qui seraient imposées par la loi et/ou par l'organisme gestionnaire de ce PEE-PERCO (comme, par exemple, le montant minimum de chaque versement).

3.15.3. Les frais de gestion de ces PEE-PERCO seront pris en charge par les entreprises.

3.15.4. Les sommes versées par chaque docker sur le PEE-PERCO de son entreprise feront l'objet d'un abondement de la part de son employeur.

Cet abondement sera versé en décembre de chaque année et s'appliquera aux versements effectués au cours de l'exercice écoulé plafonné à un certain montant.

Cet abondement ne rentrera pas dans le salaire annuel brut du docker. Il ne sera donc pas soumis à cotisations sociales et ne sera pas imposable. Toutefois, dans l'état actuel de la réglementation, cet abondement de l'employeur est soumis à la CSG et à la CRDS.

Le taux et le plafond de cet abondement seront éventuellement redéfinis lors des négociations annuelles.

3.15.5. Les taux et plafonds applicables sont les suivants (depuis 2006) :

MONTANT DES VERSEMENTS (VOLONTAIRES) pris en compte pour le calcul de l'abondement	DATE DE VERSEMENT de l'abondement	TAUX d'abondement
600 €	Décembre	150 %

Article 3.16

Prime spéciale d'épargne salariale

Au mois de janvier de chaque année, chaque docker recevra une prime spéciale d'épargne salariale égale à son salaire annuel brut de l'exercice précédent (soumis à cotisations sociales, hors congés payés) multiplié par un certain pourcentage, diminué du montant des versements volontaires qu'il a effectués sur le PEE-PERCO de son entreprise et qui ont fait l'objet d'un abondement.

Le mode de calcul de cette prime spéciale d'épargne salariale sera éventuellement redéfini lors des négociations annuelles.

Cette prime spéciale d'épargne salariale est calculée de la façon suivante (depuis janvier 2007) : 1,70 % du salaire brut de l'année écoulée – le montant des versements effectués sur le PEE-PERCO au cours de cette année écoulée qui ont fait l'objet d'un abondement (600 € au maximum).

Cette prime spéciale d'épargne salariale représente un élément de salaire brut, soumis à cotisations sociales et imposable.

Exemples :

- un docker qui gagne 30 000 € (hors congés payés) et qui ne fait aucun versement sur le PEE-PERCO de son entreprise recevra une prime spéciale d'épargne salariale égale à $30\,000\,€ \times 1,70\,\% = 510\,€$ (brut, soumis à cotisations sociales et imposable) ;
- un autre docker qui gagne 30 000 € (hors congés payés) et qui verse 600 € sur le PEE-PERCO de son entreprise ne recevra pas cette prime : $(30\,000\,€ \times 1,70\,\% = 510\,€) - 600\,€ = 0$;
- un autre enfin qui gagne 30 000 € (hors congés payés) et qui verse 300 € sur le PEE-PERCO de son entreprise recevra :
 - d'une part, un abondement égal à $300 \times 150\,\% = 450\,€$ (non soumis à cotisations sociales, non imposable, mais soumis à CSG-CRDS) ;
 - d'autre part, une prime spéciale d'épargne salariale égale à $(30\,000\,€ \times 1,70\,\% = 510\,€) - 300\,€ = 210\,€$ (brut, soumis à cotisations sociales et imposable).

TITRE IV

CONGÉS ET SUSPENSIONS DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4.1

Congés payés annuels

4.1.1. Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'adhérer à la caisse des congés payés du port de Dunkerque et de remplir les obligations résultant de ses statuts et de son règlement intérieur. Elles doivent notamment s'acquitter des cotisations décidées par le conseil d'administration de ladite caisse.

4.1.2. 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 de l'article L. 223-4 du code du travail, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

4.1.3. Pour la détermination de la durée du congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours.

4.1.4. La période de congés annuels s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

4.1.5. Depuis 1996, les salariés mensualisés des entreprises du port de Dunkerque bénéficient d'une sixième semaine de congés payés conventionnelle.

Celle-ci inclut :

- les jours de fêtes locales et de fractionnement ;

- 3 jours supplémentaires de congés correspondant à la moyenne des repos compensateurs acquis en 1995 par les salariés de l'ensemble des entreprises de manutention.

4.1.6. Les salariés mensualisés bénéficient, en supplément des congés prévus ci-dessus, des congés d'ancienneté suivants :

- 1 jour après 4 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 jours après 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article 6. Celle-ci s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année.

4.1.7. Lorsque le congé d'un salarié débute un lundi matin, le salarié concerné cesse le travail le samedi précédent à 14 heures au plus tard. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui travaillent en horaire continu ou cyclé.

4.1.8. L'indemnité versée au salarié mensualisé par la caisse des 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).

4.1.9. Lorsque le contrat de travail d'un salarié mensualisé est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du congé auquel il a droit, il reçoit une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Article 4.2

Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit, sans condition d'ancienneté mais sur justification, aux congés exceptionnels suivants à l'occasion d'événements familiaux :

ÉVÉNEMENT	NOMBRE DE JOURS
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours, portés à 7 jours lors de la 1 ^{re} occurrence
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs Décès d'un enfant	4 jours
Décès du père ou de la mère du salarié	2 jours, augmentés éventuellement des délais de route, dans la limite d'un jour
Naissance d'un enfant au foyer de salarié Arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	4 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère Décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours, augmentés éventuellement des délais de route, dans la limite d'un jour
Décès d'un grand-père ou d'une grand-mère Décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille	1 jour

Ces jours d'absence doivent 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 qui a 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.

Article 4.3

Jours fériés

4.3.1. En plus du 1^{er} Mai, les salariés qui justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté bénéficient de 10 jours fériés chômés aux dates suivantes :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le jour de l'Ascension ;
- le 8 Mai ;
- le lundi de la Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1^{er} novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

4.3.2. Lorsque le 1^{er} Mai tombe un dimanche, les salariés bénéficient de 1 journée de récupération (sous la forme d'un repos compensateur de 8 heures) à une date définie en tenant compte à la fois de la demande du salarié et des contraintes d'exploitation de l'entreprise.

Cet avantage ne concerne pas les salariés malades ou blessés.

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

Article 4.4

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

4.4.1. 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, le salarié qui justifie de 1 an d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié de cette incapacité dès que possible, et au plus tard dans les 48 heures ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Ces deux dernières conditions ne sont pas requises en cas de déplacement pour raisons de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

4.4.2. Durant une première période, appelée « période A », le salarié perçoit une indemnité brute correspondant à 90 % de la moyenne des rémunérations brutes imposables perçues au cours des 3 mois entiers précédant la maladie ou l'accident (hors assiduité, hors remboursements de frais et hors primes).

Durant une seconde période, appelée « période B », il perçoit une indemnité brute correspondant à 70 % de la moyenne des rémunérations brutes imposables perçues au cours des 3 mois entiers précédant la maladie ou l'accident (hors assiduité, hors remboursements de frais et hors primes).

4.4.3. La durée des périodes A et B est identique et varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	DURÉE DE LA PÉRIODE A	DURÉE DE LA PÉRIODE B
> 1 an	30 jours	30 jours
> 3 ans	40 jours	40 jours
> 5 ans	50 jours	50 jours

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	DURÉE DE LA PÉRIODE A	DURÉE DE LA PÉRIODE B
> 10 ans	60 jours	60 jours
> 15 ans	70 jours	70 jours
> 20 ans	80 jours	80 jours
> 25 ans	90 jours	90 jours

4.4.4. Les garanties définies ci-dessus sont payées sous déduction 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.

4.4.5. En tout état de cause, les garanties définies ci-avant ne doivent pas conduire le salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances telles que définies ci-dessus perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, à percevoir un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue correspondant à la rémunération brute imposable telle que définie ci-avant.

4.4.6. En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail, une maladie professionnelle ou un accident de trajet, la durée d'indemnisation commence à courir à compter du premier jour d'absence. Il en va de même en cas d'arrêt de travail entravant une hospitalisation supérieure à 3 jours.

4.4.7. En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, la durée d'indemnisation commence à courir à compter du quatrième jour d'absence. Tout nouvel arrêt au cours de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) entraîne une période de franchise de 8 jours.

4.4.8. Une absence pour cure thermale agréée par la caisse primaire d'assurance maladie dont les dates ont été convenues avec l'entreprise est indemnisée dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour cause de maladie.

4.4.9. Lorsque les indemnités journalières d'accident du travail sont supérieures au salaire réel de l'entreprise, la différence doit bénéficier au salarié.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

4.4.10. Lorsqu'un salarié, au cours d'une même année civile, a plusieurs arrêts de travail (pour cause de maladie, cure thermale, accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet ou hospitalisation) donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes A et B définies ci-avant.

4.4.11. L'indemnisation calculée conformément aux dispositions du présent article intervient aux dates habituelles de la paie.

4.4.12. Depuis le 1^{er} mai 2007, les cotisations UNI Prévoyance sont prises en charge par les employeurs à hauteur de 85 %, et par les salariés à hauteur de 15 %.

TITRE V

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 5.1

Préavis

5.1.1. Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, est de :

- 1 mois pour les ouvriers des groupes 1 et 2 ;
- 2 mois pour les ouvriers des groupes 3 et 4 ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis d'un salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieure à 2 mois.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observe pas la durée du préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Tout préavis peut être négocié.

5.1.2. En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé a été exécutée, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper rapidement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité prévue en cas d'inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le salarié congédié peut, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

5.1.3. Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, dans les conditions suivantes :

a) Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, ces absences ne sont pas rémunérées, et leur durée est de 20 heures par mois au maximum ;

b) Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences est de 50 heures par mois au maximum, et elles ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ses recherches le justifient, le salarié peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

Si la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, et si le salarié ne peut, du fait de son employeur, utiliser tout ou partie des heures d'absence autorisées, il perçoit, à son départ, une indemnité compensatrice correspondant au nombre d'heures qu'il n'a pas pu utiliser.

Le salarié qui a trouvé un nouvel emploi ne peut plus se prévaloir de ces dispositions.

Article 5.2

Indemnité de licenciement

5.2.1. Il est alloué au salarié congédié avant l'âge légal de la retraite, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

a) Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté ;

b) A partir de 10 ans d'ancienneté : 0,35 mois de salaire par année d'ancienneté.

5.2.2. L'ancienneté est déterminée comme prévu à l'article 2.2 du présent accord. Toutefois, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, son indemnité de licenciement, exprimée en nombre ou en fractions de mois, est calculée comme prévu ci-avant, en tenant compte de son ancienneté totale, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, également exprimée en nombre ou en fractions de mois.

5.2.3. L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail de l'intéressé au cours de cette période.

La rémunération prise en compte inclut tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat, d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.

Article 5.3

Indemnité de fin de carrière

Les modalités et conditions de départ à la retraite varient selon que le salarié part à la retraite à l'âge légal ou selon qu'il part en cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.

5.3.1. Cas de départ à la retraite à l'âge légal

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

Cependant, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties doivent respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis défini à l'article 5.1 du présent accord.

Le salarié qui part à la retraite, de son initiative, à un âge lui permettant la liquidation de sa retraite, reçoit une indemnité de départ en retraite égale à 0,13 mois de salaire par année d'ancienneté.

Toutefois, pour les salariés qui étaient titulaires de la carte G au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté est calculée à compter de la date de délivrance de cette carte professionnelle.

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

5.3.2. Cas de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante

Le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, qui présente sa démission à son employeur, qui lui remet sa carte G, ou (s'il n'est pas titulaire de la carte G) qui prend par écrit l'engagement solennel et irrévocable de cesser définitivement son activité de docker professionnel, reçoit une indemnité de départ en retraite bonifiée, qui ne peut être inférieure aux montants suivants (chiffres au 1^{er} mai 2012).

(En euros.)

ÂGE DU SALARIÉ à la date de la rupture de son contrat	MONTANT MINIMUM de son indemnité de départ en retraite
< 55 ans	31 505,92
Entre 55 et 57 ans	21 003,92
> 57 ans	10 502,00

Pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de la rupture de leur contrat :

a) L'indemnité de 31 505,92 € minimum est majorée de 2 100,39 € supplémentaires par mois de préavis effectivement presté ;

b) La possibilité est offerte aux ouvriers des groupes 2 à 4 de prester effectivement un préavis de 3 mois, ouvrant donc le droit à un complément de prime égal à trois fois 2 100,39 €. Il est toutefois précisé que dans le cas où un salarié ne souhaite pas prester son préavis, l'indemnité compensatrice de préavis qui lui est due reste basée sur la durée normale de son préavis (et que sa prime de départ ne fait l'objet d'aucun abondement de 2 100,39 € par mois de préavis) ;

c) Les deux alinéas précédents ne s'appliquent ni l'un ni l'autre aux salariés qui sont dans l'incapacité d'effectuer leur préavis.

Cas particulier :

Les conditions d'âge prévues ci-avant, relatives à la dégressivité de la prime de départ et à l'abondement de cette prime en cas de prestation effective du préavis, ne s'appliquent pas aux salariés transférés du port autonome de Dunkerque vers les sociétés Sea-Bulk et NFTI-OU lors de la création de ces entreprises.

TITRE VI

DURÉE ET HORAIRES DE TRAVAIL

Article 6.1

Durée du temps de travail

La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 35 heures par l'article L. 3121-10 du code du travail. Les majorations pour heures supplémentaires sont fixées par l'article 3.5 du présent accord.

Article 6.2

Horaires de travail

Les horaires de travail sont déterminés par chaque entreprise afin de répondre aux contraintes spécifiques de chacune d'elles.

Le recours éventuel aux heures supplémentaires est décidé par l'entreprise, et celles-ci s'imposent aux salariés conformément aux dispositions légales en la matière.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé au maximum prévu par la loi et/ou par la convention collective nationale ports et manutention.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, recourir à la modulation-annualisation du temps de travail, aux conditions définies au titre VII du présent accord.

Article 6.3

Annulation d'une période de travail

Pour faire face aux situations imprévues (retards de navires, intempéries, bris de machines ou autres...), une entreprise qui a adopté la modulation-annualisation du temps de travail peut être amenée :

- à annuler tout ou partie d'une période de travail (décommande) ;
- à commander des personnels supplémentaires (commande tardive) ;
- à recommander des personnels précédemment décommandés.

Ces décommandes, commandes tardives et recommandes se font aux conditions suivantes :

6.3.1. Décommandes

Selon les circonstances, les personnels peuvent être décommandés par téléphone (sans déplacement) ou bien sur place (avec déplacement).

6.3.2. Commandes tardives

Une indemnité de commande tardive est due lorsque la commande intervient moins de 9 heures avant le début de la période de travail. L'indemnité de commande tardive s'élève à 7,98 € à la date du 1^{er} mai 2012.

6.3.3. Recommandes

Une recommande peut intervenir après une décommande par téléphone (sans déplacement) ou après une décommande sur place (avec déplacement).

a) Après une décommande par téléphone

Un docker qui est décommandé par téléphone (sans déplacement) peut être recommandé aussitôt, sans contraintes particulières en termes d'horaires (c'est-à-dire sans qu'il soit nécessaire de respecter quelque délai que ce soit).

b) Après une décommande sur place

Un docker qui est décommandé sur place (avec déplacement) peut être recommandé aussitôt, mais la période de travail pour laquelle il est commandé à nouveau ne peut débuter qu'après que s'est écoulé le temps de repos quotidien minimum (c'est-à-dire 9 heures, conformément à l'ave-

nant n° 12, article 6, de la convention collective nationale) à compter du début de la période de travail annulée.

6.3.4. Conditions pécuniaires des décommandes

(En euros.)

	DE JOUR	DE NUIT
a) Décommande sans déplacement, sans recommande :		
– en semaine	35,42	39,28
– un dimanche ou un jour férié	81,79	81,79
b) Décommande avec déplacement (*), sans recommande :		
– en semaine	50,88	58,60
– un dimanche ou un jour férié	81,79	81,79
c) Décommande sans déplacement, avec recommande :		
– en semaine	43,39	47,24
– un dimanche ou un jour férié	89,75	89,75
d) Décommande avec déplacement (*), avec recommande :		
– en semaine	58,83	66,56
– un dimanche ou un jour férié	89,75	89,75
(*) Aux indemnités de décommande prévues au point b (décommande avec déplacement, sans recommande) et au point d (décommande avec déplacement, avec recommande) du barème de décommande vient s'ajouter l'indemnité de déplacement prévue à l'article 20 ; celle-ci varie selon le lieu de travail (port Est, quai minéralier, port Ouest).		

6.3.5. Remarques

Les différents montants du barème de décommande défini au point 32.4 représentent des montants forfaitaires, qui s'appliquent à tous les personnels dockers (mensualisés et occasionnels) quels que soient leur groupe et leur ancienneté.

Le montant versé est fonction de la période de travail décommandée, quelle que soit l'heure à laquelle la décommande est signifiée à l'intéressé. Par exemple une période de travail prévue un dimanche décommandée la veille (le samedi) donne lieu au paiement de l'indemnité prévue pour une période de travail de dimanche ou de jour férié.

Les montants prévus un dimanche ou un jour férié s'appliquent dès lors que tout ou partie de la période de travail décommandée aurait été rémunérée comme prévu un dimanche ou un jour férié.

Les décommandes (même sans recommande) entrent en ligne de compte pour l'attribution de la prime de 6^e jour définie à l'article 3.9 du présent accord.

Le présent article annule et remplace toutes les dispositions spécifiques convenues précédemment au sein des entreprises.

Il est expressément précisé que, depuis le 1^{er} janvier 2006, les décommandes n'entraînent plus aucun mouvement des compteurs horaires.

Article 6.4

Travailleurs de nuit

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

Les dispositions qui s'appliquent au travail de nuit sont les suivantes, extraites de la convention collective nationale ports et manutention.

a) Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit (première définition) accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel (*i.e.* qui se répète d'une façon régulière d'une semaine sur l'autre) au moins 3 heures de son travail quotidien dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- ou (seconde définition) accomplit au cours d'un mois, et conformément aux instructions de son employeur, au moins 26 heures de travail effectif dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures,

b) Repos compensateur attribué aux travailleurs de nuit

Le salarié qualifié de travailleur de nuit au sens du paragraphe *a* ci-dessus bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale à 3 % du temps de travail accompli dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Pour l'application de la seconde définition du travailleur de nuit, le seuil de déclenchement de ce repos compensateur s'apprécie au mois : un salarié répondant à la seconde définition du travailleur de nuit acquiert donc du repos compensateur pour un mois considéré lorsqu'il effectue au moins 26 heures de travail effectif dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures au cours du mois considéré.

Les minutes de repos compensateur ainsi acquises sont cumulées dans un compteur spécifique. Sauf accord d'entreprise contraire, ces repos compensateurs sont utilisés en accord avec la direction de l'entreprise, à raison de 5,83 heures pour une journée de repos.

c) Contrepartie salariale au travail de nuit

Conformément à l'article 3.6, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 35 % du salaire de base.

Cette majoration de 35 % ne s'applique pas aux heures effectuées dans la plage horaire comprise entre 21 et 22 heures.

Cette majoration s'ajoute éventuellement aux majorations définies à l'article 7.3.

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

d) Durées maximales quotidienne et hebdomadaire

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

La durée moyenne hebdomadaire du travail effectif de ces travailleurs calculée sur une période de 12 semaines 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 dits 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 par accord de place portuaire.

Article 6.5

Changements d'horaire (horaire d'hiver-horaire d'été)

6.5.1. Lors du passage de l'horaire d'hiver à l'horaire d'été : la durée réelle du *shift* de nuit (22/06 ou 24/06) est réduite de 1 heure.

Dans ce cas, le nombre d'heures prises en compte (pour mouvementer les compteurs et pour le calcul des éléments variables de rémunération) n'est pas réduit de 1 heure. Autrement dit : un 22/06 vaut 8 heures, un 24/06 vaut 6 heures.

6.5.2. Lors du passage de l'horaire d'été à l'horaire d'hiver

a) Si la durée réelle du *shift* de nuit (22/06 ou 24/06) est augmentée de 1 heure : le nombre d'heures prises en compte (pour mouvementer les compteurs et pour le calcul des éléments variables de rémunération) est égal à la durée réelle du *shift*. Autrement dit : un 22/06 vaut 9 heures, un 24/06 vaut 7 heures.

b) Si la durée réelle du *shift* n'est pas modifiée (si, par exemple, le *shift* se termine à 5 heures au lieu de 6 heures), le nombre d'heures prises en compte (pour mouvementer les compteurs et pour le calcul des éléments variables de rémunération) n'est pas majoré de 1 heure. Autrement dit : un 22/05 vaut 8 heures, un 24/05 vaut 6 heures.

TITRE VII

MODULATION-ANNUALISATION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La charge de travail des entreprises de manutention portuaire est soumise à des variations importantes en raison de l'irrégularité des mouvements des navires, due tant à l'imprévisibilité des conditions climatiques qu'à la nature des cargaisons et du caractère saisonnier de certains trafics.

Pour faire face à cette situation dans les meilleures conditions, et améliorer la productivité sans léser les intérêts réciproques des entreprises et de leurs personnels, les partenaires sociaux sont convenus dès 1992 de mettre en place un système de modulation des horaires applicable aux ouvriers portuaires et à la maîtrise, conformément à l'article L. 3122-9 du code du travail.

Cet accord de modulation a été complété en 1996 par un accord d'annualisation et de réduction de la durée du temps de travail.

Celui-ci ne concerne que les personnels relevant de l'article 1.2 du présent accord.

Les dispositions relatives à la modulation-annualisation du temps de travail concernent l'ensemble des personnels relevant de cet article 1.2.

Les dispositions relatives à la réduction du temps de travail ne concernent que les personnels dont le contrat de travail initial avait été conclu pour une durée de 39 heures par semaine.

Les dispositions relatives à la modulation-annualisation et à la réduction du temps de travail en vigueur à la date de la signature des présentes, définies ci-après, se substituent aux articles 34 à 40 de l'accord originel du 10 juillet 1992, qui sont abrogés.

Article 7.1

Modulation des horaires

7.1.1. Dans le cadre de la modulation-annualisation, l'horaire hebdomadaire de chaque salarié est amené à varier, en plus ou en moins, autour de l'horaire légal de travail effectif de 35 heures, en fonction des fluctuations de l'activité.

Les *shifts* sont pris en compte pour leur durée totale (temps de casse-croûte inclus).

7.1.2. Les heures effectuées au-delà de 35 heures en période de forte activité et celles non travaillées en période de faible activité se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation-annualisation.

En période de forte activité, l'horaire peut atteindre 48 heures par semaine.

En période de faible activité, l'horaire peut descendre jusqu'à 0 heure par semaine.

7.1.3. La période de modulation-annualisation va du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Chaque entreprise définit les périodes de forte et de faible activité pour chaque période de modulation-annualisation.

Cette programmation n'est qu'indicative et peut être modifiée par l'entreprise en cours de période d'annualisation afin de l'adapter à l'évolution de la situation économique et aux variations imprévisibles de la charge de travail.

7.1.4. L'arrivée des navires et des marchandises est soumise à des impératifs de temps et de nature de cargaisons. De plus, les opérations de chargement et de déchargement doivent être réalisées dans les meilleurs délais.

Pour ces deux raisons, les salariés sont généralement prévenus de leurs horaires la veille pour le lendemain.

7.1.5. La durée minimale de travail est de 6 heures par jour. Toutefois, chaque salarié peut être amené à effectuer une vacation par semaine en journée (entre le lundi matin et le samedi midi).

7.1.6. Sauf cas particuliers (préparation de travail, préparation d'engin, ouverture de portes...), toute heure commencée est due.

7.1.7. Les dépassements d'horaire peuvent être effectués avant ou après chaque horaire.

Article 7.2

Réduction du temps de travail

7.2.1. La durée annuelle servant de base à l'annualisation du temps de travail est calculée sur la base de la durée légale diminuée des jours non travaillés, correspondant :

- aux jours de repos hebdomadaire ;
- aux jours de congés payés légaux et conventionnels accordés collectivement au personnel ;
- aux jours fériés ne tombant pas un dimanche.

Le nombre de jours non travaillés est de 98 jours par an, se décomposant comme suit :

- 52 jours de repos hebdomadaire ;
- 30 jours de congés payés légaux ;
- 6 jours de congés payés conventionnels ⁽¹⁾ ;
- 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche.

Le nombre de semaines travaillées est égal à :

$(365 \text{ jours} - 98 \text{ jours non travaillés}) / 6 \text{ jours} = 44 \text{ semaines } 1/2$.

La durée annuelle du travail est donc égale à :

$4 \text{ semaines } 1/2 \times 35 \text{ heures} = 1\,557 \text{ heures } 1/2$.

Ainsi, il est octroyé au salarié dont le contrat de travail avait été conclu pour une durée de 39 heures par semaine, une garantie maximale de 30 jours 1/2 non travaillés, dès lors qu'il a accompli un minimum de 195 jours de travail effectif d'une durée de 8 heures au cours de la période de modulation-annualisation précédente.

7.2.2. Au plan pratique, ces 30 jours 1/2 maximum sont acquis en début de période de modulation-annualisation pour 1 557 heures 1/2 de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente.

(1) Il s'agit là de la 6^e semaine de congés payés négociée dans le cadre du plan emploi 1996 ; celle-ci inclut les jours de fêtes locales et de fractionnement ainsi que 3 jours supplémentaires correspondant à la moyenne des repos compensateurs acquis en 1995 sur l'ensemble des entreprises.

Lorsque le nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente est inférieur à 1 557 heures 1/2, le nombre de jours de réduction du temps de travail est égal au nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente multiplié par 0,0196 et arrondi au demi-jour le plus proche.

En cas de départ en cours de période de modulation-annualisation, le nombre de jours ainsi obtenu est divisé par 12 et multiplié par le nombre de mois de travail entre le 1^{er} mai et la date de départ.

Les jours de congés d'ancienneté et les jours de congés exceptionnels rémunérés par l'entreprise sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente.

7.2.3. Sauf circonstances exceptionnelles, les jours de réduction du temps de travail sont pris de manière régulière en 3/3 au cours de la période de modulation-annualisation :

- 1/3 pendant le quadrimestre 1 : mai, juin, juillet, août ;
- 1/3 pendant le quadrimestre 2 : septembre, octobre, novembre, décembre ;
- 1/3 pendant le quadrimestre 3 : janvier, février, mars, avril.

Les jours de réduction du temps de travail sont pris par chaque salarié en accord avec le service dispatching de son entreprise, dans le respect des règles suivantes :

- a) Sauf exception décidée par l'entreprise, 2/3 des effectifs doivent toujours être présents ;
- b) Les congés payés sont prioritaires par rapport aux jours de réduction du temps de travail ;
- c) Le nombre de jours de réduction du temps de travail qu'un salarié peut prendre en une fois est limité à 60 % de son quota pour le quadrimestre en cours.

Ces règles sont complétées au niveau de chaque entreprise par des dispositions particulières liées à son organisation.

Article 7.3

Rémunération et contreparties conventionnelles

7.3.1. La rémunération mensuelle de base de chaque salarié concerné par le dispositif de modulation-annualisation du temps de travail est lissée de manière à lui assurer pendant toute la période de modulation-annualisation une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

7.3.2. Les absences justifiées (maladie, accident du travail...) ainsi que les jours de congés (congés payés, congés pour événements familiaux) sont pris en compte sur la base de l'horaire conventionnel de travail, correspondant à 5,83 heures par jour.

7.3.3. Les heures effectuées au-delà de 35 heures ne sont pas des heures supplémentaires. Elles ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas droit aux repos compensateurs prévus par le code du travail.

Toutefois, la rémunération est majorée :

- de 25 % à partir de la 36^e heure ;
- de 50 % à partir de la 4^e heure.

NB. – Il est précisé, afin d'éviter toute espèce de quiproquo, que les dispositions de l'article 7.3 de la convention collective nationale ports et manutention relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent donc pas aux heures effectuées au-delà de 35 heures.

7.3.4. En fin de période de modulation-annualisation, et en cas de dépassement de l'horaire annuel, une régularisation est effectuée aux conditions suivantes :

- soit le paiement des heures prestées au-delà de 1 557 heures 1/2 au taux horaire forfaitaire (taux horaire de base + ancienneté du salarié) majoré de 25 % pour les 8 premières heures hebdomadaires, et de 50 % pour les heures suivantes ;

- soit l’octroi d’un repos compensateur de remplacement, calculé en utilisant les mêmes majorations.

Soucieux d’améliorer les conditions de vie des salariés, les partenaires sociaux souhaitent que soit privilégié le repos compensateur de remplacement.

7.3.5. Si l’horaire moyen n’est pas respecté en raison de circonstances économiques, les heures perdues (écart entre l’horaire moyen réellement pratiqué et l’horaire moyen prévu) peuvent faire l’objet d’une demande d’indemnisation auprès de l’administration du travail au titre du chômage partiel.

Les dispositions relatives au chômage partiel s’appliquent dans les conditions légales et réglementaires en vigueur lors de leur mise en œuvre.

La rémunération des salariés concernés est alors régularisée sur la base du temps de travail réel.

Article 7.4

Repos à disposition des salariés (RDS)

7.4.1. Les salariés embauchés après 1996, sur la base de 35 heures hebdomadaires, ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail (cf. art. 7.2). En revanche, ils bénéficient d’un certain nombre de jours de « repos à disposition des salariés ».

7.4.2. Le nombre des jours de repos à disposition des salariés dont bénéficient les jeunes mensualisés évolue de la manière suivante :

PÉRIODE D'ANNUALISATION (du 1 ^{er} mai au 30 avril)	NOMBRE DE JOURS DE RDS pour 1 557 heures 1/2 de travail effectuées au cours de la période d’annualisation précédente
Année 1	6
Année 2	9
Année 3	12
Année 4	15
Année 5	18

Le nombre de jours de chaque jeune concerné est égal au nombre de jours indiqué dans ce tableau, divisé par 1 557 heures 1/2 et multiplié par le nombre d’heures effectuées au cours de la période d’annualisation précédente.

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi au nombre de jours supérieur.

Par exemple : en année 3 : $12 \text{ jours} / 1\,557 \text{ heures } 1/2 \times 1\,352 = 10,42 \text{ jours}$, arrondi à 11 jours.

Il ne peut être supérieur au nombre de jours attribués pour 1 557 heures 1/2 de travail au cours de la période d’annualisation précédente.

7.4.3. Les modalités de prise de ces jours de RDS sont calquées dans chaque entreprise sur celles relatives à la prise des jours de RTT des anciens.

7.4.4. Les jours de RDS ne sont pas pris en compte pour l’octroi des majorations telles que les primes de 6^e jour ou telles que les majorations conventionnelles prévues à l’article 7.3 du présent accord.

TITRE VIII

SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Article 8.1

Sous-traitance interentreprises

8.1.1. En cas de nécessité, les entreprises de manutention s'efforcent de sous-traiter entre elles la réalisation de tout ou partie de chantiers pour lesquels la main-d'œuvre dont elles disposent est ponctuellement insuffisante, en effectifs et/ou en compétences.

Ce dispositif de sous-traitance de chantiers, qui a pour effet de réguler la charge de travail entre les entreprises, a également pour finalité de stabiliser l'emploi de la main-d'œuvre mensualisée.

8.1.2. Lorsque la sous-traitance ne permet pas à une entreprise d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle est autorisée à avoir recours à du personnel intérimaire, aux conditions fixées au titre IX ci-après.

Article 8.2

Transfert de personnel en cas de changement de prestataire

8.2.1. Dans le cas où une entreprise de manutention (employant du personnel relevant de la loi du 9 juin 1992) perd un trafic régulier au profit d'une autre entreprise, celle-ci (qui récupère le trafic) est tenue de maintenir en nombre les contrats de travail concernés par ce trafic dès la date du transfert de l'activité.

Les contrats de travail sont transférés d'une entreprise à l'autre dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail.

8.2.2. Le transfert des contrats de travail est réalisé selon les modalités suivantes :

- a) L'entreprise bénéficiaire du transfert du trafic reprend dans ses effectifs un nombre de salariés au moins égal à celui qui était précédemment affecté audit trafic ;
- b) Le nombre de salariés affectés au trafic est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois ou, si le trafic a duré moins de 12 mois, sur l'ensemble des opérations effectuées ;
- c) Les salariés faisant l'objet du transfert sont ceux qui ont été embauchés le plus récemment par l'entreprise qui perd le trafic ;
- d) Le nombre et la qualification des salariés transférés sont établis par référence aux fonctions exercées, sur la base d'un état communiqué par l'entreprise qui perd le trafic.

8.2.3. Par « trafic régulier », il faut entendre : les opérations de manutention de toute nature, effectuées par une entreprise d'une façon répétitive, à intervalles réguliers ou non, au profit d'un même client ou d'un même groupe, que ce soit ou non dans le cadre d'un contrat régulièrement mis en place.

8.2.4. Toutes les difficultés pouvant naître de l'application des présentes dispositions sont soumises à l'arbitrage d'un collège composé :

- du président de l'union maritime et commerciale ;
- du président du syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes ;
- du président de la caisse des congés payés.

Dans le cas où l'un des arbitres est à un titre quelconque intéressé directement ou par l'actionnariat du groupe auquel il appartient, il est substitué dans son rôle d'arbitre par le premier vice-président de l'organisme qu'il représente, voire, en cas d'impossibilité pour les mêmes raisons, par le vice-président suivant.

Les mêmes modalités s'appliquent en cas d'indisponibilité de l'un des arbitres pour quelque raison que ce soit.

Les arbitres statuent comme amiables compositeurs, dans le mois qui suit la saisine du dernier d'entre eux.

En l'absence de rapport de conciliation des arbitres dans le délai fixé, et en cas de désaccord de l'une des parties sur les conclusions du rapport des arbitres, il est fait attribution de juridiction au tribunal de commerce de Dunkerque.

TITRE IX

CONDITIONS DE RECOURS À L'EMBAUCHE D'OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS

Ce titre est en cours de négociation et fera donc l'objet prochainement d'un avenant au présent accord.

Entre-temps, les parties conviennent de se référer au texte du titre IX de l'accord du 18 avril 2006 relatif aux conditions de recours à l'intérim et aux accords annuels conclus après le 18 avril 2006 qui sont venus le modifier.

TITRE X

CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ « AMIANTE »

Remarque : ce titre X sera abrogé après le départ en cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante du dernier docker éligible à ce dispositif (de même que l'article 5.3.2 ci-dessus).

Article 10.1

Dispositions conventionnelles (applicables aux dockers en activité)

Les dispositions conventionnelles principales concernent :

- le montant minimal de l'indemnité de cessation anticipée d'activité payée au docker par son employeur au terme de son préavis ;
- le revenu mensuel net moyen ;
- la retraite complémentaire ;
- l'assurance prévoyance décès.

10.1.1. Le montant minimal de l'indemnité de cessation anticipée d'activité d'un docker qui opte pour ce dispositif est fixé par l'article 5.3 du présent accord.

10.1.2. Le revenu mensuel net moyen garanti au docker qui opte pour la préretraite amiante est (à la date du 1^{er} mai 2012) de :

1 989,79 €	G2/G3
2 387,76 €	G4/M1
2 785,70 €	M2

Ces revenus mensuels nets moyens garantis incluent un forfait égal à 50 % de la cotisation familiale à la mutuelle.

Concrètement :

- si l'allocation mensuelle nette proposée par la CARSAT est égale ou supérieure au revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau, l'indemnité de cessation anticipée d'activité à payer au docker concerné est égale au montant minimal prévu à l'article 5.3 ci-avant compte tenu de l'âge du docker à la date de la rupture de son contrat ;

- si l'allocation mensuelle nette proposée par la CARSAT est inférieure au revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau, l'indemnité de cessation anticipée d'activité telle que définie par l'article 5.3 est abondée d'un montant égal à la différence entre le revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau et le montant de l'allocation mensuelle nette servie par la CARSAT, multipliée par le nombre de mois à courir jusqu'à la date où le docker atteindra l'âge de la retraite, et au plus tard 60 ans.

Remarques importantes :

a) Ce calcul ne peut être établi de manière précise que lorsque la CARSAT a fixé le montant définitif de l'allocation mensuelle nette du docker (au vu de ses derniers bulletins de salaire).

Par conséquent, le paiement de l'indemnité de cessation anticipée d'activité se fait en deux temps :

- l'indemnité conventionnelle minimale, telle que prévue à l'article 5.3 du présent accord, est versée dès la fin du préavis ;
- l'indemnité complémentaire éventuelle est calculée et versée après notification par la CARSAT du montant définitif de l'allocation mensuelle nette.

b) L'indemnité complémentaire éventuelle est versée au docker à la condition expresse qu'il ait remis sa démission à son employeur moins de 30 jours après la date de la première notification émanant de la CARSAT.

10.1.3. Retraite complémentaire

Le compte retraite complémentaire de chaque docker qui opte pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante est alimenté jusqu'à la date où le docker fait valoir ses droits à la retraite (et au plus tard jusqu'à la date où il atteint l'âge de 60 ans) par des cotisations à la charge des employeurs représentant 2 % (appelées à 2,5 %) du salaire mensuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARSAT, limité au plafond de la sécurité sociale.

Compte tenu que les dockers qui optent pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont plus d'employeur, la gestion de ce dossier a été mutualisée et confiée à la caisse des congés payés, à laquelle le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes, au nom de ses adhérents, a délégué expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

10.1.4. Prévoyance décès

Chaque docker qui opte pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante bénéficie d'une garantie décès jusqu'à la date où il fait valoir ses droits à la retraite (et au plus tard jusqu'à la date où il atteint l'âge de 60 ans).

Le montant de cette garantie décès est égal à 200 % du salaire annuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARSAT.

Le financement de cette assurance décès est assuré à 50-50 par des cotisations à la charge des employeurs et par des cotisations personnelles à la charge des dockers concernés.

Au moment de la signature des présentes, ces cotisations mensuelles s'élèvent à 3 % du salaire mensuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARSAT (dont 1,5 % à la charge des employeurs et 1,5 % à la charge des dockers concernés).

Compte tenu que les dockers qui optent pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont plus d'employeur, la gestion de ce dossier a été mutualisée et confiée à la caisse des congés payés, à laquelle le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes, au nom de ses adhérents, a délégué expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

Dans le cas où un docker cesse de payer les cotisations personnelles appelées par la caisse des congés payés, celle-ci suspend immédiatement le versement des cotisations personnelles et patronales auprès de la compagnie d'assurances.

10.1.5. Remarque

Il est explicitement précisé que, à la date de la rupture du contrat entre le docker et son employeur, le docker cesse de faire partie du personnel de cet employeur, et qu'il ne peut donc plus prétendre à aucun des avantages qui découlaient de son contrat de travail.

Ainsi, à titre d'exemples (sans que cette énumération soit exhaustive), il ne bénéficie plus ni des primes de médailles du travail, ni de la mutuelle, ni des avantages du comité d'entreprise, ni d'un éventuel accord d'intéressement.

Article 10.2

Modalités pratiques

10.2.1. Les dossiers sont introduits auprès de la CARSAT par la caisse des congés payés.

Pour cela, chaque docker qui remplit, ou qui remplira prochainement, les conditions pour bénéficier de ce dispositif vient retirer un dossier auprès de la caisse des congés payés, qu'il complète, signe et rapporte à la caisse des congés payés accompagné des documents demandés par la CARSAT.

La caisse des congés payés demande alors à l'entreprise employant le docker de lui transmettre la copie des bulletins de salaire nécessaires, un certificat de travail, ainsi qu'une attestation relative à la prime d'intéressement éventuelle, puis elle introduit le dossier auprès des services de la CARSAT.

10.2.2. Après instruction du dossier, la CARSAT adresse au docker un courrier recommandé.

Par cette notification, la CARSAT :

- informe le docker qu'il peut, s'il le désire, bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante ;
- précise éventuellement à partir de quelle date ce droit lui est ouvert ;
- lui indique le montant mensuel estimatif de cette allocation (brute et/ou nette) ;
- lui indique la marche à suivre si cette proposition l'intéresse.

NB. – Le montant définitif de l'allocation proposée sera déterminé par la CARSAT après réception de la copie des derniers bulletins de salaire du docker.

10.2.3. Lorsqu'un docker n'est pas d'accord avec les éléments retenus par la CARSAT, il doit adresser un courrier au président du conseil d'administration de la CARSAT dans les 2 mois qui suivent la réception de cette notification.

Pour cette raison, il est important que chaque docker qui reçoit une notification de la CARSAT se rapproche de la caisse des congés payés, de telle manière que celle-ci puisse vérifier que le montant mensuel estimatif de l'allocation qui lui est proposée a été calculé correctement.

10.2.4. Si la proposition de la CARSAT convient au docker, il lui appartient :

- de présenter sa démission par écrit à son employeur, en utilisant impérativement le modèle de lettre de démission ci-joint (cf. annexe V)

Remarque importante : cette démission, par laquelle le docker s'engage de manière irrévocable à cesser définitivement son activité de docker professionnel, a pour effet d'invalider sa carte professionnelle ;

- de compléter et de retourner à la CARSAT le formulaire d'acceptation qui accompagne la notification ;
- de remettre à son employeur l'autre document qui accompagne la notification de la CARSAT (attestation de cessation d'activité), document que l'employeur doit compléter et retourner à la CARSAT également.

NB. – L'employeur transmet à la caisse des congés payés une copie de cette attestation de cessation d'activité.

10.2.5. Le contrat de travail du docker prend fin au terme de son préavis

A cette date, lui sont payés :

- par son employeur :
 - son dernier mois de salaire ;
 - la régularisation qui lui est éventuellement due au titre de la modulation-annualisation ;
 - éventuellement un prorata de prime de fin d'année ;
 - l'indemnité de cessation anticipée d'activité minimale prévue à l'article 5.3 du présent accord.

NB. – Le complément éventuel prévu à l'article 10.1.2 du présent accord est versé au docker lorsque la CARSAT a fixé le montant définitif de son allocation mensuelle nette (au vu de ses derniers bulletins de salaire) ;

- par la caisse des congés payés : les indemnités de congés payés qui lui restent dues.

10.2.6. Concernant les jours de congés payés

Chaque docker est autorisé à conserver jusqu'à 40 jours de congés payés, en ce compris les jours se rapportant à la campagne suivante.

10.2.7. Prévoyance décès

Tout docker cessant son activité dans le cadre du dispositif amiante ne bénéficie plus de l'assurance prévoyance décès de son employeur.

S'il souhaite bénéficier de l'assurance prévoyance décès prévue à l'article ci-dessus, il convient qu'il s'adresse à la caisse des congés payés, qui l'invite alors à compléter un formulaire d'adhésion (cf. annexe VIII), et à lui remettre une autorisation de prélèvement accompagnée d'un relevé d'identité bancaire ou postale.

10.2.8. Mutuelle

Tout docker cessant son activité dans le cadre du dispositif amiante ne bénéficie plus de la mutuelle de son employeur. Il lui est loisible de prendre une affiliation auprès de la mutuelle familiale Vauban Humanis, par le biais de la caisse des congés payés, ou auprès de toute autre mutuelle de son choix.

La cotisation à cette mutuelle est entièrement à sa charge.

TITRE XI

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Article 11.1

Formation professionnelle

11.1.1. Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à une politique de formation dynamique dans le domaine des activités de la manutention portuaire au sein des entreprises.

Les évolutions technologiques et l'automatisation accrue de certaines activités de manutention font apparaître la nécessité de formations d'adaptation ainsi que l'émergence de qualifications nouvelles.

11.1.2. Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue, partie intégrante de la formation tout au long de la vie, est une urgence pour l'avenir de la manutention portuaire et la compétitivité de ses entreprises, dont elle constitue un élément de gestions économique et sociale, permettant d'accroître les parts de marché des entreprises et de favoriser les conditions d'emploi.

11.1.3. Les entreprises de manutention se déclarent favorables au développement des formations en alternance, tant l'apprentissage que les contrats de qualification ou tout autre type de formation

alliant une expérience professionnelle avec des enseignements théoriques, dans la mesure où celles-ci conduisent à l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'une qualification reconnue par la convention collective nationale ports et manutention et/ou par le présent accord.

11.1.4. Les parties signataires incitent les entreprises à procéder de manière régulière à une analyse des besoins de qualification et des compétences détenues par les salariés, de façon à en apprécier les écarts et construire les plans de formation adaptés. Afin d'optimiser cette analyse, les parties signataires incitent les entreprises à la conduite d'études sur les qualifications et les compétences de tous les salariés.

11.1.5. La formation professionnelle concerne toutes les catégories de personnel, et notamment les salariés qui ont les niveaux de qualification les plus bas. Elle doit leur permettre de s'adapter à l'évolution des technologies, d'acquérir un savoir-faire élargi vers davantage de qualité et de précision dans le travail, tout en suscitant une attention accrue aux problèmes de sécurité.

11.1.6. Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer leurs plans de formation dans le respect des objectifs et des principes définis ci-dessus et en fonction de leurs besoins, notamment en matière d'évolutions technologiques adaptées aux nouvelles normes de qualité. Dans cette perspective, les plans de formation auront pour objectifs la recherche constante d'une meilleure qualité du service rendu à la clientèle, l'amélioration de la productivité des entreprises, ainsi que la promotion de toute action susceptible de renforcer la bonne image du port de Dunkerque. Enfin, la formation professionnelle doit aussi permettre aux salariés de développer leurs capacités d'adaptation et favoriser leur évolution professionnelle.

11.1.7. Conscientes du rôle joué par les personnels d'encadrement et de maîtrise, les parties signataires s'engagent à attacher une attention particulière pour les associer à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation professionnelle, et les former aux techniques nouvelles d'organisation du travail.

Article 11.2

Apprentissage

L'apprentissage est régi par les textes en vigueur, notamment l'article L. 6221-1 du code du travail.

TITRE XII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12.1

Interdiction des discriminations

Il est rappelé que, d'une manière générale, aucune personne ne peut être discriminée en matière salariale en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son apparence physique, de son patronyme, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap (art. L. 11324 et suivants du code du travail).

Ce principe général se traduit notamment dans :

- le principe d'égalité entre les sexes ;
- le principe à travail égal, salaire égal ;
- le principe d'égalité entre Français et étrangers ;
- le droit au travail des personnes handicapées ;
- le principe de non-discrimination syndicale.

Les difficultés au sujet de l'application de ce principe général sont soumises à la commission de suivi des accords définie à l'article 13.1 du présent accord.

12.1.1. Egalité entre les sexes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (conformément aux dispositions des articles R. 3221-1 et suivants du code du travail).

Les femmes doivent également bénéficier des mêmes conditions de promotion que les hommes sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

12.1.2. A travail égal, salaire égal

Le principe à travail égal, salaire égal doit également s'appliquer entre salariés du même sexe.

Il est toutefois précisé que cette règle ne remet pas en cause le pouvoir qu'a l'employeur d'individualiser les salaires.

12.1.3. Egalité entre Français et étrangers

Sous réserve des dispositions des articles L. 1261-1 et suivants du code du travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

12.1.4. Handicapés

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les articles L. 5211-1 et suivants du code du travail.

12.1.5. Non-discrimination syndicale

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Article 12.2

Médailles du travail

12.2.1. Rappel des conditions d'attribution des médailles du travail

Le nombre d'années de service requis pour l'obtention des différentes médailles du travail est fixé comme suit par la réglementation :

- médaille d'argent : 20 ans ;
- médaille de vermeil : 30 ans ;
- médaille d'or : 35 ans ;
- médaille de Grand or : 40 ans.

Il y a deux promotions par an : l'une le 1^{er} janvier, l'autre le 14 juillet.

12.2.2. Décompte des années de service

Pour déterminer la période totale de l'activité portuaire d'un docker mensualisé, il est procédé à l'addition des différentes périodes successivement travaillées en tant qu'intermittent, en tant que permanent et en tant que mensualisé.

En règle générale, l'ancienneté totale remonte soit à la date de délivrance de la carte G, soit à la date de la première embauche dans une entreprise de manutention.

Le décompte des années de service est calculé jusqu'au 1^{er} janvier ou jusqu'au 14 juillet suivant immédiatement la date d'établissement du certificat par l'employeur.

12.2.3. Montant de la prime

Le montant de la prime est déterminé de la manière suivante :

MÉDAILLE	MONTANT
Médaille d'argent	100 % du SMGM
Médaille de vermeil	100 % du SMGM
Médaille d'or	35 x 27,92 € = 977,20 €
Médaille de Grand or	40 x 27,92 € = 1 116,80 €

Ces montants sont payés *pro rata temporis* si les années de travail ayant permis l'attribution de la médaille n'ont pas été effectuées totalement sur le port.

Article 12.3

Frais d'obsèques consécutifs au décès accidentel au travail

12.3.1. Les entreprises de manutention prennent en charge les frais d'obsèques consécutifs au décès accidentel au travail de tout ouvrier portuaire appartenant à leurs effectifs, dans la limite de 4 592,54 € (à la date du 1^{er} mai 2012), sous déduction des sommes de même nature perçues par les ayants droit en vertu d'un contrat conclu par l'entreprise en faveur de ses salariés.

12.3.2. Les salariés s'engagent à faciliter l'organisation du travail avec les directions respectives des entreprises afin que le plus grand nombre de salariés puissent participer aux obsèques en créant le minimum de perturbations sur l'activité des entreprises.

TITRE XIII

PROCÉDURES DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

Article 13.1

Commission paritaire de conciliation

13.1.1. Il est institué une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donneraient lieu l'application ou l'interprétation du présent accord, de ses annexes ou de ses avenants, et qui ne pourraient pas être réglées au niveau des entreprises.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal d'employeurs, présents ou représentés avec le nombre de voix correspondant.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux parties.

13.1.2. La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à compter de la date de la requête.

La commission entend les parties et se prononce dans un délai de 10 jours francs à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle l'affaire a été examinée.

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

13.1.3. Lorsqu'un accord intervient devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur-le-champ. Ce procès-verbal est signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties ou leurs représentants, et notifié sans délai aux parties.

13.1.4. Lorsque les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est aussitôt dressé, précisant les points sur lesquels le différend persiste. Ce procès-verbal est signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties ou leurs représentants s'il y a lieu.

Article 13.2

Procédure d'arbitrage

Lorsque la procédure de conciliation définie à l'article précédent échoue, la partie la plus diligente peut demander à ce que la commission paritaire de conciliation soit à nouveau réunie sur le même sujet sous la présidence du directeur général du grand port maritime de Dunkerque agissant en qualité de facilitateur.

TITRE XIV

DISPOSITIONS FINALES

Article 14.1

Le présent accord annule et remplace l'accord du 18 avril 2006, qui lui-même annulait et remplaçait celui du 10 juillet 1992 et ses différents avenants.

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent accord, les parties signataires se reporteront :

- aux dispositions légales et réglementaires ;
- aux dispositions de la convention collective nationale ports et manutention ;
- aux accords d'entreprise.

Article 14.2

Dépôt de l'accord

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé :

- auprès de la DIRECCTE ;
- auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Ces formalités seront assurées par le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes.

Article 14.3

Conclusion et date d'application

Le présent accord est conclu le 30 juillet 2012, en cinq exemplaires originaux, en présence du président de la caisse des congés payés du port de Dunkerque.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant, soit le 1^{er} août 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPEM.

Syndicat de salariés :

CSOPMI.

ANNEXE I

EXTRAITS DE L'ACCORD DU 10 JUILLET 1992

PRÉAMBULE

Le plan gouvernemental de modernisation de la filière portuaire comporte les trois volets suivants :

1. Une adaptation du régime de la manutention, dont le cadre a été fixé par la loi du 9 juin 1992, et qui vise à obtenir une amélioration sensible de la compétitivité des entreprises de manutention portuaire.

Cet objectif doit être atteint en combinant les effets :

- de la mensualisation, qui permet la mise en œuvre de nouveaux concepts dans l'organisation du travail, source principale de productivité ;
- et de la réduction de l'effectif global des dockers sur la base d'un plan social à deux volets, qui fait appel au volontariat : mesures d'âge et congés de conversion.

2. Une relance du développement portuaire, sur la base des orientations retenues par le plan de développement du port de Dunkerque 1992-1994.

3. L'amélioration des dessertes terrestres.

Les partenaires sociaux du port de Dunkerque considèrent que leur port dispose d'atouts incontestables lui permettant de prétendre à une place déterminante dans la compétition des ports européens.

Ils constatent que la gestion par le rapport de force qui a prévalu sur les quais depuis un certain nombre d'années a eu pour conséquences directes :

- la montée du chômage, avec pour corollaires des réductions successives d'effectifs. Cette spirale est inacceptable et a pour résultat une atteinte à la dignité des travailleurs portuaires, entraînant parfois colère et ressentiment ;
- les pertes d'activités et un affaiblissement progressif des entreprises.

Ils considèrent aujourd'hui que de nouveaux rapports sociaux doivent s'instaurer entre les employeurs et les travailleurs portuaires dans le cadre des entreprises, et ils sont prêts à rechercher les points d'équilibre entre :

- la satisfaction des aspirations des salariés garants du calme social et de la fiabilité portuaire ;
- la compétitivité des entreprises garante de leur vitalité et de leur pérennité.

Dans l'esprit des orientations précédentes, le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes du port de Dunkerque et la chambre syndicale des ouvriers du port mensuels ont négocié :

- un accord de mensualisation fixant :
 - les principes fondamentaux de l'organisation future des entreprises ;
 - à travers un accord local interentreprises, l'ensemble des règles qui permettront la mise en œuvre de cette organisation future ;
- un protocole d'accord concernant la mise en œuvre d'un plan social au port de Dunkerque.

ACCORD SUR LES DISPOSITIONS LOCALES COMMUNES APPLICABLES AU PERSONNEL
MENSUALISÉ DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

I. – Principes fondamentaux de l'organisation des entreprises

Les partenaires sociaux conviennent que la mensualisation doit permettre aux entreprises de gagner des parts de marché par une meilleure compétitivité, qui passe par une organisation efficace du travail et par une gestion optimale des effectifs.

Cette nouvelle organisation du travail implique la référence aux principes suivants :

- durée hebdomadaire légale du travail : 39 heures ;
- liberté d'organisation du travail par l'entreprise sur l'ensemble des chantiers, y compris dans le cadre de la sous-traitance interentreprises portuaire ;
- polyvalence dans les fonctions des dockers ayant acquis une pluricom pétence ;
- fluidité du personnel, c'est-à-dire passage d'un chantier à un autre au cours d'une même période de travail ;
- modulation des horaires permettant à l'entreprise de mieux gérer les aléas de son activité.

L'ensemble de ces principes a fait l'objet d'une communication à toute la population des dockers dès le 16 janvier 1992 à travers le livret « Travailler ensemble ». Ceux qui ont fait la démarche volontaire vers la mensualisation l'ont donc fait sur la base des orientations formulées dans ce document.

II. – Accord local interentreprises

Une convention collective nationale fixera en particulier les classifications et les minima sociaux conventionnels, d'ici à la fin de l'année 1993.

Désireux de disposer entre-temps d'un document conventionnel de référence, les partenaires sociaux ont négocié un accord local interentreprises qui définit les conditions de travail dans les entreprises de manutention du port de Dunkerque,

Ce document est annexé au présent accord.

Certains articles de cet accord n'ont pas encore fait l'objet d'un accord définitif et seront négociés dans les meilleurs délais, et en tout état de cause avant la fin de l'année 1992.

Dans le respect des orientations du plan gouvernemental garantissant que la mensualisation se ferait sans perte de revenu moyen pour les ouvriers, les employeurs et représentants des salariés conviennent de se revoir avant la fin de l'année 1992.

Parmi les orientations données dans le plan gouvernemental figure la garantie que la mensualisation ne devrait pas entraîner de baisse du revenu moyen des ouvriers.

Les employeurs et représentants des salariés conviennent de se revoir avant le 31 décembre 1992 afin d'en faire l'analyse et d'en tirer les conclusions.

III. – Conditions de développement. – Accord de fiabilité

Les difficultés rencontrées dans l'application du protocole d'accord et liées à la nouvelle organisation du travail seront consignées dans chaque entreprise, afin d'être examinées dans un esprit constructif de part et d'autre, à la fin de la période prévue ci-dessus.

Les ouvriers s'engagent à garantir la fiabilité commerciale du port.

A l'issue de cette période, le constat de nouveaux rapports sociaux dans l'entreprise devra permettre de créer les bases d'une fiabilité affirmée.

IV. – Effectifs mensualisés dans les entreprises

Dans le cadre du présent accord, les entreprises ont proposé à 550 ouvriers dockers volontaires la mensualisation.

ANNEXE II

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

A. – Ouvriers

Groupe I. – Ouvrier de manutention, ouvrier professionnel

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches suivantes :

- travaux de manutention ;
- reconnaissance et classement de pièces détachées ;
- reconnaissance et classement de marchandises ;
- travaux simples de gréeur, menuisier, ou chaudronnier ;
- montage et démontage des organes d'un véhicule ou d'un engin de manutention, et changement des pièces.

Groupe II. – Ouvrier de manutention qualifié, ouvrier professionnel qualifié

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention aide-technicien et des opérations plus complexes que précédemment, nécessitant une longue expérience professionnelle, par exemple (liste non limitative) :

- arrimer et désarrimer ;
- saisir et dessaisir ;
- brider ;
- déceler l'origine de tout fonctionnement défectueux d'un moteur ou d'autres organes d'un véhicule, et effectuer le changement des pièces et les réglages nécessaires ;
- effectuer des opérations de démontage et de remontage simples sur les organes électriques des moteurs.

Groupe III. – Ouvrier de manutention très qualifié, ouvrier professionnel très qualifié, identificateur-vérificateur

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention qualifié technicien et/ou habituellement la conduite de choueurs, tracteurs et/ou engins de manutention et de levage d'une puissance inférieure à 15 tonnes et/ou la reconnaissance de l'état de marchandises et de leur emballage, ainsi que l'établissement de documents administratifs.

Il est chargé de la propreté et de l'entretien courant du matériel, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité.

Il est titulaire d'un diplôme professionnel ou justifie d'une expérience correspondante.

Il est titulaire de l'autorisation de conduite et du permis de conduire éventuellement exigés par la réglementation,

Groupe III'. – Ouvrier de manutention polyvalent

Ouvrier de manutention effectuant fréquemment des tâches d'une classification supérieure ou groupe III, et ayant les aptitudes professionnelles et médicales requises lui permettant d'occuper des emplois du groupe IV et d'agent de maîtrise.

Il est titulaire des autorisations de conduite du ou des engins correspondant à la classification du groupe IV, et dispose des compétences professionnelles nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

NB. – A la fin de chaque année civile, chaque entreprise récapitule les heures effectuées par chaque ouvrier de manutention classé en groupe II dans une classification autre que celle d'un niveau immédiatement supérieur et son groupe de classement, et examine avec les représentants du personnel, en tenant compte des possibilités et des besoins de l'entreprise, le classement des salariés aptes à la fonction.

Groupe IV. – Ouvrier de manutention hautement qualifié, technicien confirmé

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention très qualifié identificateur vérificateur et/ou la conduite de plusieurs types d'engins de manutention et de levage d'une puissance égale ou supérieure à 15 tonnes.

Il est chargé de la propreté et de l'entretien courant du matériel, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité.

Il est titulaire d'un diplôme professionnel ou justifie d'une expérience correspondante.

Il est titulaire de l'autorisation de conduite et du permis de conduire éventuellement exigés par la réglementation.

Il se charge de la réparation complète de tous moteurs, soit en mécanique, soit en électricité, soit en hydraulique.

L'ouvrier possède les connaissances théoriques et une expérience consommée de ces travaux.

B. – Agents de maîtrise

L'agent de maîtrise possède les capacités professionnelles (connaissances ou expérience acquises) et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Il est responsable d'un groupe.

Cette activité implique :

- l'accueil des membres du groupe et le suivi de leur adaptation ;
- l'affectation des tâches et le contrôle de leur réalisation ;
- le suivi des règles de sécurité.

Agent de maîtrise I

L'agent de maîtrise du groupe I effectue une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention hautement qualifié/technicien confirmé et est chargé, dans le même temps, de diriger le travail sur de petits chantiers. Il rend compte à la direction de l'entreprise.

Agent de maîtrise II

L'agent de maîtrise du groupe II peut assurer, en cas de nécessité, et à condition qu'il soit titulaire des documents précités, les tâches d'un agent de maîtrise du groupe I.

Il anime, dirige et coordonne le travail du personnel placé sous son autorité, en quantité et en qualité, dans le respect des directives émanant de sa direction.

Il est responsable de la bonne exécution et de la surveillance des opérations sur différents chantiers et rend compte à la hiérarchie.

ANNEXE III

Grille de salaires au 1^{er} mai 2012

(En euros.)

	GROUPE	BASE 151,67 heures	TAUX horaire	IRTT	BASE 169 heures
Docker	I	1 581,76	10,43	180,75	1 762,51
	II	1 703,45	11,23	194,62	1 898,07
	III	1 885,76	12,43	215,41	2 101,17
	IV	2 114,16	13,94	241,58	2 355,74
Maîtrise	I	2 296,50	15,14	262,38	2 558,88
	II	2 479,01	16,34	283,17	2 762,18

NB. – Tous ces montants sont majorés des primes de revalorisation et de productivité accordées en janvier 2000.

A la date du 1^{er} mai 2012, chacune de ces primes s'élèvent à 28,87 €.

Elles varient de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

ANNEXE IV

INDEMNITÉS DE SALISSURE (Cf. art. 3.11) ---

Les indemnités de salissure qui figuraient à l'annexe IV de l'accord du 18 avril 2006, considérées comme obsolètes, ont été retirées du texte du présent accord.

En cas de nécessité, les parties se référeront aux chiffres qui figurent à l'annexe II de l'accord du 30 avril 2012 conclu entre le SPEM et la CSOPMI.

Ces chiffres sont valables jusqu'au 30 avril 2013. Au-delà de cette date, il conviendra de tenir compte des augmentations successives appliquées aux éléments de rémunération variables.

ANNEXE V

MODÈLE DE LETTRE DE DÉMISSION EN CAS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE

Monsieur le directeur,

Société

Objet : démission

Monsieur le directeur,

Je soussigné,

Adresse :

.....

N° de sécurité sociale :

Titulaire de la carte de docker professionnel n° :

déclare avoir reçu de la CARSAT Nord-Picardie une proposition d'allocation de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante.

Conformément au titre X de l'accord de place, j'ai l'honneur :

1. De vous présenter officiellement ma démission ;
2. De prendre l'engagement solennel et irrévocable de cesser définitivement mon activité de docker professionnel ;
3. De solliciter le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite bonifiée prévue par l'article 5.3.2 de l'accord de place.

Enfin, je vous précise que je choisis de prêter/de ne pas prêter (*biffer la mention inutile*) mon préavis.

Je vous prie, Monsieur le directeur, d'agréer mes salutations.

Fait à, le

ANNEXE VI

FORMULAIRE D'ADHÉSION À L'ASSURANCE PRÉVOYANCE DÉCÈS EN CAS DE CESSATION D'ACTIVITÉ AU TITRE DE L'AMIANTE

Assurance prévoyance décès en faveur des ex-dockers du port de Dunkerque bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante : demande d'adhésion ⁽¹⁾.

Identification du docker

Nom, prénom	
N° de sécurité sociale	
Adresse	
Dernier employeur	
Date de départ en préretraite amiante	

Demande d'adhésion

Je soussigné,, demande à bénéficier de l'assurance prévoyance décès aux conditions définies au titre X de l'accord de place, à compter de la date de mon départ en préretraite amiante, jusqu'à la date où je pourrai faire valoir mes droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à la date de mon soixantième anniversaire.

Sachant que ma cotisation mensuelle sera égale à 1,5 % du salaire mensuel de référence pris en compte par la CARSAT pour l'établissement du montant de mon allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité, je m'engage à transmettre immédiatement à la caisse des congés payés la copie du courrier par lequel la CARSAT m'informera du montant définitif de mon allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité.

J'autorise la caisse des congés payés à prélever automatiquement sur mon compte bancaire ou postal le montant de ma cotisation mensuelle, et des régularisations éventuelles, et joins à cet effet un RIB ou un RIP.

J'ai bien noté que dans le cas où je cesserais de payer ma cotisation mensuelle, la caisse des congés payés suspendrait immédiatement mon adhésion à cette assurance.

Fait à Dunkerque, le.....

(1) Cette adhésion est facultative.