

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

CONVENTION COLLECTIVE DU 15 AVRIL 2011

NOR : ASET1350894M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Les parties signataires,

Considérant le code du travail ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1^{er}

Champ d'application

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

1. L'administration et/ou l'exploitation, l'entretien et la police de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, qu'ils soient gestionnaires directs (notamment grands ports maritimes) ou délégués (notamment concessionnaires dans les ports décentralisés) ;
2. La manutention portuaire dans les ports maritimes de commerce ;
3. L'exploitation et/ou la maintenance d'outillages de quai pour la manutention de vrac solides ou marchandises diverses et l'exploitation et/ou la maintenance d'outillages d'engins de radoub des ports maritimes ;
4. L'exploitation et/ou la maintenance des installations de chargement et de déchargement de vrac liquides lorsqu'elles sont exercées par une filiale des entreprises visées au 1 quand bien même la participation détenue deviendrait minoritaire ;
5. L'exploitation et/ou la maintenance des engins de dragage et ouvrages portuaires (ponts, écluses...) lorsqu'elles sont exercées par un grand port maritime, une de ses filiales ou une société dans laquelle il détient une participation, ou par un concessionnaire.

Les dispositions de la convention collective nationale portuaire unifiée ports et manutention s'appliquent également dans les conditions visées au premier alinéa :

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

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

Article 2

Bénéficiaires

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises ou établissements visés au champ d'application défini ci-dessus et appartenant aux catégories ci-après définies :

- ouvriers ;

- ouvriers dockers ;
- employés ;
- techniciens ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

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

Cas particuliers

1. Ouvriers dockers

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

Ouvriers dockers professionnels mensualisés

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

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

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

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

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

Ouvriers dockers professionnels intermittents

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

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

Ouvriers dockers occasionnels

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

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

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

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

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

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

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

3. Marins

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

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

4. Fonctionnaires

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

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

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

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

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

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

6. Salariés affectés à l'activité pêche

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

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

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

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

Article 3

Classifications

1. Classement. – Positionnement dans la grille de classification

La classification est valable pour toutes les catégories de personnel. Elle ne comporte qu'une échelle hiérarchique, même si le personnel reste différencié selon trois filières :

- exploitation portuaire ;
- administration ;
- technique et maintenance portuaire.

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

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

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

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

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

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

2. Polyvalence

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

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

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

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

3. Remplacement temporaire

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

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

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

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

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

4. Promotion interne

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

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

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

5. Diplômes

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

CLASSIFICATION	NIVEAU DE FORMATION Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967)
Niveau A	Niveau VI (fin de scolarité obligatoire)
Niveau B	Niveau V (exemples : CAP, BEP...)
Niveau C	Niveau V Niveau IV (exemples : BP, baccalauréat)
Niveau D	Niveau IV Niveau III (exemples : DEUG, BTS, DUT)

CLASSIFICATION	NIVEAU DE FORMATION Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967)
Niveau AM	Niveau III
Niveau cadre	Niveaux II et I (exemples : maîtrise, licence, écoles d'ingénieurs et/ou de gestion)

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

Tableaux : se reporter au tableau de critères de classification.

Article 4

Ancienneté

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

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

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

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

Les modalités spécifiques de prise en compte éventuelle de l'ancienneté sur les points suivants :

- indemnisation de la maladie ;
- salaires ;
- licenciements,

sont examinées dans les articles relatifs à ces thèmes.

Article 5

Rémunération

1. Mensualisation

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

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

En conséquence, elle est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- absence ou suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, sous réserve, le cas échéant, des indemnités destinées à se substituer aux salaires perdus institués par la loi ou par les conventions et accords collectifs en vigueur (congés payés, maladie, maternité, etc.) ;

- contrat de travail ayant pris effet ou pris fin en cours de mois ;
- fixation par le contrat de travail d'une durée de travail inférieure à la durée légale du travail (temps partiel) ;
- réduction de la durée hebdomadaire du travail au-dessous de la durée légale du travail ;
- réduction de la durée hebdomadaire du travail au-dessous de la durée légale, régulièrement décidée par l'employeur en raison de circonstances économiques contraignantes la justifiant, sous réserve des indemnités légales et conventionnelles prévues par les dispositions en vigueur.

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

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

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

2. Salaires bruts mensuels

2.1. Salariés mensualisés

a) Salaire de base minimum hiérarchique (SMBH)

Il est institué un salaire de base minimum hiérarchique.

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

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

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

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

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

b) Grille de salaire (SBMH)

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

Les signataires de la présente convention collective conviennent de prendre en compte dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires et dans la mesure du possible un objectif raisonnable

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

de convergence à terme de ces grilles lors de leurs révisions ultérieures en préservant les intérêts respectifs des employeurs et des salariés.

Voir grilles en annexe :

- salariés établissements portuaires ;
- salariés manutention ;
- salariés pêche.

2.2. Ouvriers dockers professionnels intermittents

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

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

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

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

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

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

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

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

Le salaire mensuel brut de base d'un salarié, incluant, le cas échéant :

- la compensation salariale de la réduction du temps de travail par complément différentiel ;
- un avantage de même nature déjà accordé au titre de l'ancienneté ou de l'expérience dans les entreprises ou les places portuaires,

ne peut être inférieur au salaire mensuel brut de base minimum qui lui est applicable pour l'horaire, le classement et l'ancienneté considérés.

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

4. Autres rémunérations

4.1. Jours fériés

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

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

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

Travail du jour férié

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

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

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

4.2. Travail exceptionnel de nuit ⁽¹⁾

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

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

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

4.3. Travail du dimanche

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

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

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

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

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

4.4. Médaille d'honneur du travail

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

- dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales :
 - 100 % du salaire de base mensuel réel pour la médaille d'argent ;
 - 100 % du salaire de base mensuel réel pour la médaille de vermeil ;
 - 20 % du salaire de base mensuel réel avec un minimum de 550 € pour la médaille d'or ;
 - 20 % du salaire de base mensuel réel avec un minimum de 700 € pour la grande médaille d'or.

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

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

- dans les entreprises ou établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire :
 - 100 % du salaire de base minimum hiérarchique pour la médaille d'argent ;
 - 100 % du salaire de base minimum hiérarchique pour la médaille de vermeil ;
 - 20 % du salaire de base minimum hiérarchique avec un minimum de 550 € pour la médaille d'or ;
 - 20 % du salaire de base minimum hiérarchique avec un minimum de 700 € pour la grande médaille d'or.

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

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

5. Gratification annuelle

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

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

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

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

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

Toutefois, la mise en place du versement de cette gratification se fait selon l'échéancier ci-après :

- année 2008 : 1,66 % du salaire brut annuel ;
- année 2009 : 3,32 % du salaire brut annuel ;
- année 2010 : 4,98 % du salaire brut annuel ;
- année 2011 : 6,64 % du salaire brut annuel ;
- année 2012 : 8,33 % du salaire brut annuel.

Modalités d'application

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

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

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

Clause de seuil

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

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

6. Dispositions applicables aux salariés des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales

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

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

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

Pour l'application des dispositions du présent paragraphe, la rémunération s'entend en brut salarial annuel après prise en compte de tous les éléments de rémunération, à l'exception de ceux résultant :

- des accords d'intéressement ;
- des dispositions diverses (art. 20) de la convention collective verte ;
- des médailles du travail (point 4.4 de la présente convention collective) ;
- des éléments exceptionnels de rémunération ;
- du supplément familial de salaire (art. 19 de la convention collective verte) qui fait l'objet des dispositions spécifiques qui suivent.

Les salariés ayant des enfants à charge de moins de 20 ans percevront un supplément familial de salaire dont le montant mensuel est fixé comme suit au 8 mars 2011, le supplément versé au mois d'août étant majoré de 50 % :

- deux enfants à charge : 83,37 € ;
- trois enfants à charge : 194,37 € ;
- quatre enfants à charge : 329,07 € ;
- cinq enfants à charge : 468,38 € ;
- par enfant en sus du cinquième : 148,14 €.

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

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

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

Ces primes suivent la même revalorisation que le SBMH.

Article 6

Contrat de travail

A. – CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIÉS MENSUALISÉS

1. Embauchage

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

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

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

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

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

1.1. Formalisation du contrat de travail

Tout embauchage sera confirmé par lettre ou par contrat mentionnant :

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

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

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

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

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

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

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée maximale est fixée :

- à 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- à 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- à 4 mois pour les cadres.

A ce titre sont soumis :

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

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

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

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

Lorsqu'il sera mis fin, du fait de l'employeur, au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai, un délai de prévenance sera respecté vis-à-vis du salarié. Ce délai ne pourra pas être inférieur :

- à 48 heures en deçà de 1 mois de présence (cf. accord interprofessionnel du 11 janvier 2008) ;
- à 2 semaines après 1 mois de présence ;
- à 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il sera mis fin à la période d'essai du fait du salarié, celui-ci devra respecter un délai de prévenance :

- de 24 heures pour une présence inférieure à 8 jours ;
- de 48 heures au-delà.

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

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

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

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

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

2. Suspension du contrat de travail

2.1. Maladie. – Accident

a) Garanties concernant les ressources

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical, l'intéressé recevra les pourcentages (mentionnés en annexe) de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne, sauf pour les salariés en mission à l'étranger qui font l'objet de dispositions particulières.

La durée et le montant de la garantie de ressources ainsi que le délai de carence applicables dans les deux conventions d'origine sont maintenus (voir en annexe). Toutefois, dans un délai de 2 ans prolongeable à 5 ans maximum après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, ces dispositions feront l'objet d'une renégociation globale dans un souci de convergence et de façon à garantir une cohérence avec le relais assuré par le régime conventionnel de prévoyance.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées ne constituent pas, en elles-mêmes, une cause de rupture du contrat de travail, sous les réserves ci-après.

L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail est réglée conformément aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail. Ces dispositions sont étendues aux accidents de trajet.

Dans les autres cas, l'employeur qui se trouverait dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent ne pourra procéder à la rupture de son contrat de travail avant l'expiration d'une période de 6 mois et qu'à la condition que l'absence de ce salarié entraîne une désorganisation de l'entreprise et que ce remplacement ne puisse être réalisé par un autre moyen que l'embauche d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, et après respect de la procédure de licenciement individuel. L'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 2 ans à dater de la rupture. Il bénéficiera en outre de l'indemnité de licenciement s'il en remplit les conditions.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié, durant un arrêt de travail pour maladie ou accident, pour un motif réel et sérieux, sous réserve, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, des dispositions des articles L. 1226-7, L. 1226-9 et L. 1226-18 du code du travail.

Elles ne font pas non plus obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées pour cause de maladie entraînent une désorganisation de l'entreprise et nécessitent son remplacement effectif par l'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

2.2. Maternité. – Congé parental d'éducation

a) Maternité et adoption

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Paternité

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

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

c) Congé parental d'éducation

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

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

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

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

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

2.3. Congé sabbatique et congé sans solde

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

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

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

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

2.4. Service national (*pour mémoire*)

2.5. Congés payés

Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé en application des

articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

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

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

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

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

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

Congés de fractionnement

Afin de faire face à des nécessités d'exploitation, l'employeur pourra être amené à demander aux salariés de fractionner le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Les salariés qui accepteront de prendre leur congé principal en plusieurs fractions, à la demande de l'employeur, bénéficieront, dans l'hypothèse où l'une des fractions est prise après le 31 octobre :

- de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours est égal ou supérieur à 6 ;
- de 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours est égal à 3, à 4 ou à 5.

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

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

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

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

Majorations au titre de l'ancienneté

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

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

La durée des congés payés telle que calculée ci-dessus sera majorée de :

- 1 jour supplémentaire après 4 ans d'ancienneté ;
- 2 jours supplémentaires après 8 ans d'ancienneté ;
- 3 jours supplémentaires après 12 ans d'ancienneté ;
- 4 jours supplémentaires après 16 ans d'ancienneté.

2.6. Congés exceptionnels pour événements de famille

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

Sans condition d'ancienneté :

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

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

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

3. Rupture du contrat de travail

3.1. Licenciement

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

a) Motifs du licenciement

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

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

1° Licenciement pour cause personnelle

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

Lorsque les motifs du licenciement ont un caractère disciplinaire, y compris en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave, les règles suivantes sont applicables conformément aux articles L. 1331-1 et suivants du code du travail :

- aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ;
- un même fait fautif ne peut être sanctionné deux fois par l'employeur.

2° Licenciement pour motif économique

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

3° Licenciement pour inaptitude constatée par la médecine du travail

Dans le cas où un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, les dispositions suivantes seront appliquées successivement après consultation des instances représentatives du personnel :

- les possibilités d'adapter son poste de travail seront recherchées ;
- en l'absence de possibilité d'adaptation du poste de travail, une solution de reclassement au sein de l'entreprise et de ses filiales sera recherchée ;
- si cette recherche se révèle infructueuse, elle sera étendue à l'ensemble des entreprises de la place portuaire relevant de la même convention collective.

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

b) Procédures de licenciement

L'employeur qui envisage de licencier un salarié après expiration de la période d'essai est tenu de se conformer aux procédures préalables respectivement définies par la loi en fonction de la nature du motif invoqué :

- procédure prévue par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail pour les licenciements non disciplinaires et non économiques ;
- procédure prévue par les articles L. 1331-1 et suivants du code du travail pour les licenciements disciplinaires, y compris la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave ;
- procédure prévue par les articles L. 1233-3 et suivants du code du travail pour les licenciements pour motif économique.

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

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

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

Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

3.2. Préavis

En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée comme suit :

- 1 mois pour les emplois de niveau A, B, C, D et les emplois de niveau maîtrise ;
- 2 mois pour les emplois de niveau cadre.

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

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 23 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Pendant la période du préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;
- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures par mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

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

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

3.3. Indemnité de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 0,25 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 0,35 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

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

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

L'indemnité de licenciement des ouvriers dockers embauchés par CDI, titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} janvier 1992 et licenciés sans faute grave de leur part sera calculée sur l'ancienneté acquise depuis la date de leur entrée dans l'entreprise. Cependant, si les intéressés ne conservent pas

la carte G, ils recevront une indemnité de licenciement qui ne sera pas inférieure à 1 mois et demi de salaire.

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

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

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

3.4. Départ à la retraite

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

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

Le salarié qui partira à la retraite, de son initiative, à un âge lui permettant une liquidation de sa retraite recevra une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à 0,13 mois de salaire par année d'ancienneté.

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

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

3.5. Mise à la retraite

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

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

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

4. Aménagement de fin de carrière

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

5. Assistance pénale et civile

Assistance pénale et civile : généralités

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

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

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

Cas particulier

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

B. – EMPLOIS À CARACTÈRE OCCASIONNEL

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

Le recours à des CDD d'usage constant est toutefois rendu nécessaire dans certaines entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective compte tenu :

- du caractère irrégulier de leur activité lié aux fluctuations du trafic portuaire et des débarquements de produits de la pêche ;
- de la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre d'appoint, au sens des articles L. 511-2 et L. 511-5 du code des ports maritimes, disposant des formations requises, et de la fidéliser.

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

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

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

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

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

Dispositions particulières applicables dans les ports comportant des dockers professionnels intermittents

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

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, lorsqu'une entreprise aura embauché un ou plusieurs dockers occasionnels par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure, selon le cas, soit à celle d'une vacation, soit à celle d'un « shift » et que des dockers professionnels intermittents

deviendraient, par la suite, disponibles, les postes ainsi occupés par ces dockers occasionnels, et qui correspondraient aux travaux réservés précités, seront libérés pour être confiés aux dockers professionnels intermittents disponibles qui remplissent les conditions d'aptitude requises correspondant à ces postes de travail.

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

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

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

Article 7

Durée du travail

1. Travail effectif

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

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

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

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

2. Durées maximales

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

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

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

3. Heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

4. Fixation de l'horaire

L'horaire peut être collectif ou individuel.

4.1. Horaire collectif

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

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

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

4.2. Horaire individuel

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

4.3. Contrôle des horaires

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

5. Travail le dimanche

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

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

6. Travail de nuit ⁽¹⁾

6.1. Définition du travailleur de nuit

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

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

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

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

6.2. Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

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

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

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

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

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

6.3. Contreparties salariales au travail de nuit

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

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

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

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

6.4. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire

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

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

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

Toutefois, pour assurer la continuité du service ou de l'exploitation ainsi que la sécurité des biens et des personnes, il pourra être dérogé, conformément aux dispositions des articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail effectif des travailleurs de nuit :

- soit dans les conditions fixées à l'article R. 3122-12 du code du travail ;
- soit dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 ;
- soit par accord d'entreprise ou de place portuaire.

7. Repos compensateur de remplacement

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

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

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

8. Repos quotidien et hebdomadaire

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

Néanmoins, en raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et de la nécessité d'assurer la continuité du service, le repos quotidien sera réduit à 9 heures consécutives pour les salariés exerçant des activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution de prestations de transport, conformément aux dispositions des articles D. 3131-1 et D. 3131-3 du code du travail. Cependant, le travail devra être organisé de manière que le recours à cette faculté ne soit pas systématique.

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

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

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

9. Journée de solidarité

9.1. Incidence sur la durée annuelle de travail

La durée annuelle du travail est majorée :

- de 7 heures pour les salariés à temps plein dont le temps de travail est décompté en heures ;
- de 1 jour pour les salariés dont le temps de travail est apprécié selon un forfait en jours sur l'année.

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

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

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

9.2. Fixation de la journée de solidarité

La journée de solidarité, retenue par accord d'entreprise ou de place portuaire, peut être obtenue :

- soit par la suppression d'un jour de réduction de temps de travail (RTT) ;
- soit par la suppression d'un jour précédemment non travaillé, compte tenu des dispositions conventionnelles ou de l'organisation du temps de travail ;
- soit par fractionnement en heures ;
- soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi ;
- soit par des dispositions mêlant ces quatre possibilités appliquées à des services ou à des unités de travail distinctes.

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

Le lundi de Pentecôte reste un jour férié.

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

9.3. Incidence sur la rémunération des salariés

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

9.4. Cas de salariés non mensualisés

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

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

La journée de solidarité peut être obtenue :

- soit par la suppression d'un jour habituellement non travaillé ;
- soit par le fractionnement en heures ;
- soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi.

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

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

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

Article 8

Droit syndical

Délégués du personnel, comité d'entreprise,
comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

A. – DROIT SYNDICAL

1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas les origines sociales, ethniques, les croyances

religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

2. Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur et notamment des lois des 27 décembre 1968, 28 octobre 1982, 13 novembre 1982 et 20 août 2008, et des décrets d'application relatifs à l'exercice du droit syndical.

2.1. Syndicats professionnels

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

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

Ils sont notamment habilités à :

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

2.2. Section syndicale

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

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être le fait, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupement d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du code du travail) :

- d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
- d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- d'un syndicat légalement créé depuis au moins 2 ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

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

2.3. Délégué syndical

Dans les entreprises de 25 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux choisis parmi les membres du personnel et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise.

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions des paragraphes 7 et 18 du présent article 8.

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles. Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés

ou plus, qui constitue une section syndicale désigne, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur (art. L. 2143-3 du code du travail).

En outre, le salarié doit être âgé de 18 ans révolus, il doit ensuite travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1 et L. 2143-2 du code du travail).

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
De 11 à 24	Possibilité désignation 1 DP pour durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche supplémentaire de 500 salariés	1

Délégué syndical central d'entreprise

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

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

Dans les entreprises de 11 à 25 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité dès lors qu'elle a des élus au comité (art. L. 2324-2 du code du travail). Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du code du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel et de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

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

Crédits d'heures mensuels des délégués syndicaux

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'HEURES PAR DÉLÉGUÉ
De 25 à 50	10
De 51 à 150	15
De 151 à 300	20
Plus de 300 salariés	25

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Négociations d'entreprise

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

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

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

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

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle, la prévoyance et l'épargne salariale (art. L. 2242-5 du code du travail). Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986 fixe les conditions d'attribution de ces congés.

Le nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile au titre des formations prévues par les articles L. 4614-14, L. 2325-44 et L. 3142-7 du code du travail est fixé comme suit :

- établissements de 1 à 24 salariés : 12 jours ;
- établissements comprenant de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- établissements comprenant de 500 à 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- établissements de plus de 1 000 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés.

Dans les établissements de 1 à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à 18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Dans les établissements comprenant plus de 49 salariés, le total des jours de congés pris au titre de l'article L. 3142-7 du code du travail par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ne peut excéder 50 % de l'ensemble des jours de congés de formation économique, sociale et syndicale.

Dans le cas où plusieurs salariés demandent un congé de formation économique, sociale et syndicale, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée :

- dans les établissements de plus de 99 salariés lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 % ;
- dans les établissements de 25 à 99 salariés lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 ;
- dans les établissements de moins de 25 salariés lorsqu'un salarié est absent au titre de ce congé.

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles ayant déjà fait l'objet d'un report.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours.

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

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit normalement. Au terme de son mandat, le salarié retrouve son emploi ou, à défaut, un emploi de même niveau de qualification.

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

B. – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

6. Organisation des élections

Les organisations syndicales représentatives mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Dans tout établissement, le chef d'entreprise doit informer le personnel par affichage de l'organisation des élections de délégués du personnel. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections, qui doit se placer au plus tard le 45^e jour suivant celui de l'affichage.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail, qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), notamment en application de l'article II.5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les délégués du personnel sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

7. Nombre de délégués

Le nombre de délégués du personnel est déterminé selon le tableau suivant :

NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 1 à 25	1	1
De 26 à 74	2	2
De 75 à 99	3	3
De 100 à 124	4	4
De 125 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	8	8
De 750 à 999	9	9
1 000 et plus	1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés	

Conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail, le nombre de salariés de l'entreprise pris en compte pour la détermination du nombre de délégués est obtenu par l'addition :

- du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;
- du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels intermittents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

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

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

Les salariés mis à disposition sont décomptés des effectifs selon les règles définies par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

8. Collèges électoraux

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales qui répondent aux critères mentionnés à l'article L. 2314-3-1.

Un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales peut déroger aux règles de droit commun et prévoir la création d'un collège spécifique, notamment pour les cadres, lors de la négociation du protocole électoral. Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et qu'un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

9. Modification des collèges et répartition des sièges

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise (art. L. 2314-10 et L. 2324-12 inchangés du code du travail). L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail, selon les règles de majorité prévues aux articles précités.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa 1 ou, à défaut, en application de l'article L. 2324-13.

10. Electorat. – Eligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont également électeurs les personnels non régis par un CDI s'ils remplissent les conditions d'ancienneté nécessaires pour participer aux élections des délégués du personnel dans l'entreprise.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, descendants, ascendants, frères, sœurs, ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an ou moins.

A titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2314-16 du code du travail, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1^{er} janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiées et du 26 septembre 1944.

Les salariés mensualisés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises : ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve de l'article L. 2314-20 du code du travail.

Les règles d'électorat et d'éligibilité des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'article L. 2314-18-1 du code du travail.

11. Scrutin de liste

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

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-3 du code du travail. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

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

12. Bureau de vote et modalités de vote

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et l'acceptant.

La présidence appartient au plus ancien.

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

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

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

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

L'élection a lieu pendant les heures de travail, à bulletin secret, sous enveloppe.

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

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

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

L'organisation du vote par correspondance pourra être envisagée selon les modalités définies dans le protocole d'accord. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

13. Attribution des sièges

Pour l'application de l'article L. 2314-24 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

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

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

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

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

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

14. Délégué suppléant

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 2314-26 du code du travail ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

15. Attributions et pouvoirs des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements, concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à l'inspecteur du travail.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs : ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant, ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est décompté et payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre ainsi que les documents qui y sont annexés doivent être tenus, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement.

Exercice des fonctions. – Crédits d'heures

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés, cette durée est de 15 heures par mois.

Ce temps est de plein droit décompté comme temps de travail effectif et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2313-13 du code du travail bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

16. Local. – Affichage

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local ainsi que tous les moyens nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission et de se réunir.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés à leurs communications et aux portes d'entrée des lieux de travail.

17. Protection des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, qui donnent un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Les autres modalités fixées par l'article L. 2421-3 du code du travail reçoivent application.

C. – COMITÉ D'ENTREPRISE ET D'ÉTABLISSEMENT,
COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE, COMITÉ DE GROUPE

18. Comité d'entreprise ou d'établissement. – Elections
Collèges. – Attributions. – Fonctionnement

Elections

Dans chaque entreprise ou établissement distinct occupant au moins 50 salariés, un comité est élu dans les conditions fixées par le code du travail. Toutefois, un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un CE ainsi que le nombre de ses membres, même si l'effectif est inférieur à 50 salariés.

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), notamment en application de l'article II.5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les membres élus du CE le sont au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

Au sein d'une même place portuaire, les comités d'entreprise peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises qui serait mis en place par voie d'accord collectif de place.

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant et comprend une délégation du personnel fixée par voie réglementaire.

Le nombre de membres est déterminé selon le tableau suivant :

NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 50 à 74	3	3
De 75 à 99	4	4
De 100 à 399	6	6
De 400 à 749	7	7
De 750 à 999	8	8
1 000 et plus	1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés	

Conformément à l'article L. 2322-6, les effectifs de l'entreprise sont calculés en application des dispositions du paragraphe 7 du présent article (Droit syndical).

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise ayant des élus au comité peut désigner un représentant au comité d'entreprise. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les suppléants et les représentants syndicaux au comité d'entreprise assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

Collèges

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en deux collèges :

- un collège pour les ouvriers et employés ;
- un collège pour les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire lorsque l'entreprise occupe plus de 500 salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à 25, ladite catégorie constitue un collège spécial.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail, selon les règles de majorité prévues aux articles précités.

Dans le cas où cet accord se révélerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition.

Un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales peut déroger aux règles de droit commun et prévoir la création d'un collège spécifique. Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

Le mandat des élus membres du comité d'entreprise a une durée de 4 ans. Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local de place ou d'entreprise. Lorsqu'une telle disposition est adoptée, elle s'applique également au mandat des délégués du personnel. Leur mandat est renouvelable.

Les dispositions relatives aux opérations électorales sont les mêmes que celles prévues pour les délégués du personnel.

Attributions

Les attributions d'ordre social, économique et professionnel du comité d'entreprise et les modalités de son fonctionnement sont conformes à la législation en vigueur.

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, les comités d'entreprise devront procéder à la création des commissions obligatoires prévues par les articles L. 2325-22 à L. 2325-34 du code du travail.

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du code du travail ;
- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la

convention de travail applicable et par établissement ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

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

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

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

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

Le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

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

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi, qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux quatre dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des 3 ou 6 derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325-17 et le nombre de contrats initiative emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

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

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité prévue au premier alinéa de l'article L. 2325-14 si la majorité des membres du comité le demande.

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

Il sera fait application des modalités légales de fonctionnement, y compris pour la rémunération du temps passé dans ces commissions et pour la formation économique des membres du comité d'entreprise, telle que l'établit l'article L. 2325-44 du code du travail.

Les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Fonctionnement et crédit d'heures

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 2324-2 du code du travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et des commissions prévues à l'article L. 2325-22 du code du travail est également payé comme temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 2324-2 du code du travail, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des 20 heures prévues au 2^e alinéa.

19. Activités sociales et culturelles

Le financement par l'entreprise des activités sociales et culturelles est assuré dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas inférieur à 1,3 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles et qui existent dans les ports, profitant à l'ensemble des salariés, y compris les ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

20. Fonctionnement du comité d'entreprise

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier, pour son fonctionnement, le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % de la masse salariale brute.

21. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Toutefois, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, des accords peuvent mettre en place des CHSCT.

Dans les établissements occupant plus de 50 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2325-44 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Nombre de représentants et crédit d'heures

NOMBRE de salariés	REPRÉSENTANTS cadre et maîtrise	REPRÉSENTANTS autres salariés	NOMBRE TOTAL de représentants	CRÉDIT D'HEURES mensuel
Jusqu'à 199	1	2	3	10
De 200 à 499	1	3	4	15
De 500 à 1 499	2	4	6	20
Plus de 1 500	3	6	9	25

22. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS sont maintenus dans les conditions des dispositions en vigueur de l'arrêté du 8 avril 1959.

23. Périodicité de la visite médicale

La préservation de la santé et de la sécurité au travail des salariés est une priorité de la branche et cette dernière s'est engagée dans une politique de prévention des risques professionnels pour notamment lutter contre les accidents du travail.

Les différents métiers de la filière exploitation portuaire exigent des conditions d'aptitude particulières liées aux travaux à effectuer, et parallèlement la pyramide des âges des salariés de cette filière reste élevée.

Par ailleurs, les salariés de la filière administrative sont confrontés à de nouveaux risques liés aux évolutions technologiques comme, notamment, le travail sur écran de visualisation, sans pour autant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée.

Le médecin du travail est au cœur de la prévention. Son rôle auprès des salariés et de l'entreprise consiste à :

- surveiller personnellement l'état de santé des salariés et s'assurer que les salariés sont médicalement aptes à leurs postes de travail ;

- mettre en œuvre des mesures préventives, notamment par le dépistage précoce d'états pathologiques ignorés du salarié, comme les troubles musculo-squelettiques, améliorant les chances de traitement et de guérison ;
- être l'interlocuteur privilégié des salariés, qu'il conseille et sensibilise sur la prise en compte des risques ;
- être le conseiller des entreprises en ce qui concerne la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail et l'amélioration des conditions de travail.

En conséquence, la visite médicale annuelle reste obligatoire pour l'ensemble des salariés de la branche, sans préjudice des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail, relatif à la surveillance médicale renforcée exercée par le médecin du travail pour certains salariés.

L'ensemble des salariés a l'obligation de se soumettre à la visite médicale annuelle ainsi qu'aux différents examens médicaux prescrits.

E. – PARTICIPATION À CERTAINES RÉUNIONS EXTÉRIEURES

Les représentants du personnel appelés à siéger aux réunions d'organismes paritaires, notamment aux réunions du bureau central de la main-d'œuvre (BCMO), du conseil portuaire et de ses commissions, du conseil supérieur de la marine marchande, du conseil d'administration d'un port autonome, du conseil de surveillance ou du conseil de développement d'un grand port maritime, des comités de suivi de la réforme portuaire, des CPHS, des assemblées générales et des conseils d'administration des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS), verront leur rémunération maintenue.

Le temps consacré à ces réunions ne s'imputera pas sur le crédit d'heures.

Les ouvriers dockers professionnels intermittents appelés à siéger dans les mêmes instances percevront, pour le cas où ils ne sont pas rémunérés par ailleurs, une indemnité journalière calculée sur la base de la rémunération journalière moyenne de cette même catégorie constatée au cours du mois précédant la réunion.

F. – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

1. Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations représentatives et signataires de la présente convention ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre de représentants égal au nombre des membres salariés.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cette commission paritaire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.

2. Attributions de la CPNE

Les attributions de la CPNE sont notamment les suivantes :

a) Attributions générales en matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur domaine professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;

- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion des jeunes à l'issue de leur formation ;
- faire toutes propositions économiques pour développer l'emploi.

b) Attributions générales en matière de formation :

- dégager les formations prioritaires ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser les conditions d'évaluation des effets de formation sur l'emploi ;
- promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
- définir les référentiels des qualifications (prérequis, compétences, formation, expérience...) à partir des travaux de l'observatoire ;
- délivrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- procéder à l'information sur le fonctionnement de la section professionnelle paritaire spécifique à la manutention portuaire au sein de l'OPCA de branche ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNE est chargée d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Elle rend compte de l'ensemble de ses travaux à la commission mixte nationale.

G. – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Il est convenu de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ensemble de la branche et à compétence nationale.

Cet observatoire est un outil technique au service de la branche pour lui apporter des éléments d'information objectifs et actualisés sur l'emploi, la formation et l'évolution des compétences et des métiers.

Dans ce cadre, il a pour mission, d'une part, de recenser, de centraliser, d'analyser l'information sur les métiers, les qualifications et les formations de la branche et, d'autre part, de fournir à la profession une analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications pour anticiper, accompagner et aider à la mise en œuvre de la politique emploi, compétences et formation de la branche.

L'observatoire est doté d'un comité paritaire de pilotage composé de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre de représentants égal au nombre des membres salariés.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cet observatoire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.

La CPNE détermine les travaux et études spécifiques confiés au comité paritaire de pilotage pour notamment :

- donner des informations sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences et des besoins en formation en découlant ;
- identifier les formations existantes ;
- étudier les besoins futurs en formation ;
- étudier les priorités en matière de formation ;
- étudier la mise en place de certificats de qualification professionnelle ou de titres professionnels ;
- procéder à l'étude des qualifications adaptées à la profession.

Le comité de pilotage procède lui-même, ou peut décider de faire procéder par des compétences extérieures, à l'exécution des travaux et études qui lui sont confiés.

La CPNE suit régulièrement les travaux de cet observatoire, dont les résultats lui sont communiqués, et valide ces travaux à la majorité des membres présents ou représentés.

Les résultats de l'examen de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel.

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire liées à ses études et travaux seront financées par une partie de la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés servant à financer les priorités de branche.

H. – GARANTIE SOCIALE. – MOYENS SYNDICAUX

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre de la présente convention collective n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existants, notamment dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

En application de l'article II.5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP de façon à garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements.

Article 9

Formation professionnelle

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

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

Au cours des débats, les parties signataires ont convenu de transposer dans la convention collective unifiée ports et manutention les dispositions existant dans le cadre de la manutention et de

les compléter, en tant que de besoin, pour tenir compte des spécificités et des besoins propres aux établissements portuaires.

Le dispositif de formation déployé dans la manutention portuaire s'articule autour des trois éléments structurants suivants, ayant fait l'objet d'accords spécifiques :

- adhésion à un OPCA de branche ;
- priorités données à la formation professionnelle et modalités financières de prise en charge des formations (accord du 6 juillet 2005 pris en application de la loi Fillon du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie) ;
- mise en place de certifications professionnelles de branche au travers de certificats de qualification professionnelle (CQP) gérés par la CPNE de branche et inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP, accord du 19 décembre 2006 et avenants).

Toutefois, les parties signataires de la présente convention conviennent que ce travail de transposition et d'adaptation ne pourra être engagé qu'à compter du moment où et sous réserve qu'au préalable :

- les priorités de la formation aient été révisées conformément à la loi du 25 novembre 2009 sur la formation professionnelle ;
- l'accord ayant institué les CQP dans la manutention portuaire ait été complété par la création du CQP « Tuteur référent ».

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

Article 10

Mixité et égalité professionnelles

La mixité professionnelle est un facteur de complémentarité, de diversité et de cohésion sociale. Elle contribue en outre à assurer aux hommes et aux femmes un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un principe affirmé par la loi, qui impose de lutter contre toutes formes de discrimination, directe et indirecte, et contre les atteintes à la dignité, en veillant à l'égalité des chances et de traitement.

En conséquence, les entreprises s'obligent à mettre en œuvre différentes mesures pour assurer le développement d'une réelle mixité et garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui portent sur les thèmes suivants :

- recrutement ;
- emploi, promotion et évolution professionnelle ;
- formation professionnelle ;
- rémunération ;
- conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

1. Recrutement

Les entreprises et établissements de la branche s'engagent à ce qu'aucune discrimination n'existe à l'embauche.

Les critères de sélection doivent être fondés sur les compétences et l'aptitude requises, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux hommes et aux femmes.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve du respect des dispositions du code du travail et de l'article L. 511-2 du code des ports maritimes.

2. Emploi, promotion et évolution professionnelle

Dans les entreprises et établissements de la branche, à compétences et expériences équivalentes, les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Le processus d'évolution professionnelle doit reposer sur des critères identiques pour les hommes et les femmes et tenir compte notamment des connaissances et compétences professionnelles ainsi que des capacités d'évolution de la personne.

3. Formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur qualification professionnelle.

L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes.

Par ailleurs, l'exercice du droit individuel à la formation, institué par la loi du 4 mai 2004, doit faire l'objet d'une attention particulière pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité ou de l'adoption.

4. Rémunération

Les entreprises et établissements de la branche s'obligent à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

L'entreprise ou l'établissement garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes. Le salaire à l'embauche est lié au type de responsabilités confiées en tenant compte du niveau de formation et de l'expérience acquise.

Les négociations annuelle et quinquennale obligatoires de branche sur les salaires s'accompagnent d'une négociation en vue de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-1 à L. 2241-12 du code du travail).

Afin d'assurer le suivi de l'application du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, des indicateurs sont mis en place dans les établissements et entreprises de la branche.

5. Rémunération et congé de maternité, d'adoption ou parental

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou parental ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Le salarié de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle. A cette fin, le calcul de l'ancienneté du salarié prend en compte le congé parental.

6. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Afin de faciliter le retour des salariés, les entreprises devront mettre en place, sur demande du salarié, un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental.

Ces entretiens auront pour but de déterminer :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
- les dates de départ et de retour prévisibles du salarié et éventuellement les conditions de reprise d'activité.

En application des dispositions relatives à la formation professionnelle, les salariés pourront bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation afin de faciliter leur reprise d'activité.

Le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Article 11

Commission de conciliation et d'interprétation

Toutes les réclamations collectives concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation de la présente convention collective.

Cette commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal d'employeurs, présents ou représentés avec le nombre de voix correspondant.

La commission examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donneraient lieu l'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants et annexes qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise.

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

Chacun des membres de la commission paritaire de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

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

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

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

Article 12

Durée. – Dénonciation. – Révision

1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet de convention collective devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

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

3. Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 13

Date d'application

La présente convention collective est issue de la révision de la convention collective nationale de la manutention portuaire étendue et de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, dite « convention verte », non étendue.

Ces révisions ont été constatées par la conclusion d'un accord dans chacun des champs d'origine le 10 mars 2011.

Sous réserve que la révision de ces deux conventions collectives soit effective et acquise séparément dans chacun des deux champs conventionnels d'origine, la présente convention collective unifiée ports et manutention entrera en vigueur au jour de son dépôt, qui sera effectué au plus tard le lendemain du jour suivant la fin du délai d'opposition aux accords de révision l'ayant instituée.

Toutefois, en ce qui concerne les dispositions relatives aux classements dans les grilles visées au point 6 de l'article 5 ainsi qu'aux adaptations visées à l'article 14 de la présente convention, les établissements portuaires disposeront d'un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur pour leur mise en application.

Elle fera par ailleurs l'objet d'une procédure en vue de son extension, une fois écoulé le délai d'opposition.

Article 14

Avantages acquis

Conformément à l'article L. 2254-1 du code du travail, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au contrat de travail des salariés visés à l'article 2, sauf dispositions plus favorables en vigueur, résultant d'un accord collectif – accord territorial de branche (accord de place), accords locaux d'entreprise ou d'établissement –, d'un accord atypique, d'un usage, d'un engagement unilatéral d'entreprise ou du contrat de travail.

Ainsi, dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales, la mise en œuvre de la présente convention collective ne peut avoir pour effet de réduire, pour les salariés présents et futurs des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales relevant précédemment de la convention collective

verte, les avantages en vigueur portant sur les primes ou dispositions suivantes dont ils bénéficient dans le cadre d'accords locaux pris en application de cette convention collective :

- les indemnités de panier ;
- les indemnités horaires pour travaux particulièrement pénibles, incommodes ou insalubres ;
- les remboursements de frais ;
- jour de la fête locale dans les ports où l'usage en est établi ;
- vêtements de travail et logement pour raison de service ;
- supplément d'assiduité pour dimanches et jours fériés ;
- supplément familial pour les salariés dont les enfants à charge poursuivent des études entre 20 ans et 26 ans ;
- rémunération des temps de préparation et de nettoyage.

Les avantages à caractère financier listés ci-dessus suivent la même revalorisation que le SBMH.

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales, les partenaires sociaux s'engagent à négocier l'adaptation des accords et des usages locaux, en tant que de besoin et sans pénaliser les salariés, pour tenir compte des modifications qui découleraient de la nouvelle convention, notamment pour ce qui concerne les éléments de rémunération basés sur des références qui étaient définies dans la convention collective verte.

L'application de la présente convention collective ne peut être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis par les bénéficiaires des deux conventions collectives d'origine avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Fait à Paris, le 15 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;
UPE.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;
FEETS FO ;
FGTE CFDT ports et docks ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CNTPA.

ANNEXE I

Dispositions particulières applicables dans les établissements portuaires

1. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX CADRES

PRÉAMBULE

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

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

Article 1^{er}

Objet

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

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

Article 2

Classification

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

Echelon 1

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

Cela implique notamment :

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

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

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

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

Echelon 2

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

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

En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :

- faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes ;
- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.

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

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

Echelon 3

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

En plus du contenu des échelons précédents, cela implique notamment de :

- réaliser les arbitrages dans l'intérêt économique et commercial de l'entreprise ;
- participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent ;
- soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité.

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

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

Echelon 4

Directeurs sectoriels ou assimilés.

Article 3

Contrat de travail

3.1. Recrutement

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

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

3.2. Suppression de poste. – Reclassement

3.2.1. Suppression de poste

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

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

3.2.2. Reclassement

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

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

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

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

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

3.3. Charges et horaires de travail

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

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

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

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

3.4. Remplacement temporaire

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

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

3.5. Evolution de carrière

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

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

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

3.6. Licenciement

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

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

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

A l'exclusion du licenciement motivé par une faute lourde, l'employeur alloue au cadre une indemnité non cumulable avec les indemnités légales, calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté totale acquise dans l'établissement et, le cas échéant, dans une filiale de l'établissement :

- de 1 an et jusqu'à 2 ans : 2 mois de rémunération ;
- après 2 ans et jusqu'à 3 ans : 3 mois de rémunération ;
- après 3 ans et jusqu'à 6 ans : 4 mois de rémunération ;
- après 6 ans et jusqu'à 12 ans : 8 mois de rémunération ;
- au-delà de 12 ans : 8 mois de rémunération + 0,3 mois/année supplémentaire, plafonné à 14 mois de rémunération (32 ans d'ancienneté).

Article 4

Concertation. – Information

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

Article 5

Changement de fonction et formation

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

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

Article 6

Retraite et régime de prévoyance

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

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

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

Article 7

Ancienneté acquise dans les établissements portuaires relevant de la présente annexe

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

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

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

2. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AU TEMPS PARTIEL

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

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

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

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

I. – Conditions du travail à temps partiel

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

1° Lorsque la situation de famille ne permet pas d'envisager une solution autre que le travail à temps partiel dans l'un des trois cas ci-après :

a) Pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 12 ans en dehors du cas de congé parental d'éducation ;

b) Pour soigner un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants ;

c) Pour assister le conjoint ou un ascendant du salarié, ou de son conjoint, si son état nécessite, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, la présence d'une tierce personne ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. – Conséquences du travail à temps partiel

Les conséquences du travail à temps partiel sont les suivantes.

a) Sur la majoration au titre de l'ancienneté

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

b) Sur les salaires et indemnités

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

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

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

Travail à temps partiel pour convenance personnelle

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

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

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

c) Sur les congés payés

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

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

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

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

Le calcul est effectué sur le salaire à temps partiel.

f) Eventuellement sur les régimes de prévoyance

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

3. GARANTIE DE RESSOURCES EN MALADIE / AT ET RELAIS PRÉVOYANCE

(Reprise de l'article 30 de la convention verte)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Limitation de cumul

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

Conditions d'application

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

4. RÉGIME SURCOMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

(Renvoi au programme de travail)

ANNEXE II

Dispositions particulières applicables dans la manutention portuaire

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

PRÉAMBULE

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

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

CHAMP D'APPLICATION

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

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

SALARIÉS VISÉS

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

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

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

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

Article 1^{er}

Jours fériés

Pour l'ensemble des dix jours fériés suivants :

– le 1^{er} janvier ;

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

il sera versé, pour chaque vacation de travail effectif, aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité compensatrice pour l'ensemble des jours fériés dont le montant est fixé à 3,28 € par vacation de travail effectif, soit par journée de travail 6,56 €.

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

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

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

Indemnisation du 1^{er} Mai

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

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

Cas du jour férié travaillé

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

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

Article 2

Prime de fin d'année

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

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

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

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

Article 3

Prime de départ en congés

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

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

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

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

Article 4

Prime de départ à la retraite

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

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

Article 5

Congés payés

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

Il est précisé en outre pour l'ouvrier docker intermittent :

- que 15 jours de travail ou assimilés sont tenus comme correspondant à 1 mois pour la détermination du droit au congé de ces travailleurs ;
- que dans le décompte du droit au congé, les jours de congés n'entrent en ligne de compte qu'à hauteur de 19 jours pour 30 jours de congés.

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

Article 6

Congés pour événements familiaux

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

Article 7

Régime complémentaire de retraite

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

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

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

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

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

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

Article 8

Indemnités complémentaires pour maladie. – Invalidité. – Décès

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

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

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents qui n'entreraient pas dans le champ du régime conventionnel de prévoyance inscrit dans la convention collective nationale unifiée ports et manutention, les montants applicables sont les suivants :

- en cas de maladie, un complément d'indemnité journalière de 9,63 € par jour d'arrêt et pour maladie reconnue par la sécurité sociale à partir du 11^e jour de maladie ;
- en cas d'invalidité de 2^e et 3^e catégories, maintien du versement de l'indemnité journalière de 9,63 € par jour jusqu'à la mise à la retraite vieillesse au plus tard à 60 ans ;
- versement d'un capital décès de 3 703,55 € aux ayants droit de l'ouvrier docker professionnel intermittent décédé en activité quelle qu'en soit la cause.

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

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

2.1. Maladie. – Accident

a) Garanties concernant la ressource

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé recevra les pourcentages mentionnés ci-dessous de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne :

- après 1 an d'ancienneté : 30 jours à 90 % ; 30 jours à 66,66 % ;
- après 3 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % ; 40 jours à 66,66 % ;
- après 5 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % ; 50 jours à 66,66 % ;
- après 10 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % ; 60 jours à 66,66 % ;
- après 15 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % ; 70 jours à 66,66 % ;
- après 20 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % ; 80 jours à 66,66 % ;
- après 25 ans d'ancienneté : 90 jours à 90 % ; 90 jours à 66,66 %.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiés ne constituent pas, en elles-mêmes, une cause de rupture du contrat de travail, sous les réserves ci-après.

L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail est réglée conformément aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Dans les autres cas, y compris les accidents de trajet, l'employeur qui se trouverait dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent ne pourra procéder à la rupture de son contrat de travail avant l'expiration d'une période de 6 mois et qu'à la condition que ce remplacement ne puisse être réalisé par un autre moyen que l'embauche ou la mutation interne définitive d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, et après respect, s'il y a lieu, de la procédure de licenciement individuel. L'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à dater de la rupture. Il bénéficiera en outre de l'indemnité de licenciement s'il en remplit les conditions.

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

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

ANNEXE III

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

ANNEXE IV

Programme de travail

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

ANNEXE 1

Critères. – Classification

NIVEAU A			
<p>Exécution de tâches simples, répétitives ou analogues et clairement identifiées.</p> <p>Ensemble d'opérations simples à enchaîner, atteinte d'un résultat immédiatement observable.</p> <p>Exécution par application de modes opératoires simples et fixés à l'avance.</p> <p>Consignes simples et détaillées, le plus souvent oralement, ou par démonstration, précisant les tâches à effectuer et les modes opératoires.</p>		<p>Contrôle direct et immédiat par un agent de qualification supérieure.</p> <p>Peu ou pas d'initiatives dans le choix des moyens, conformité aux consignes reçues et procédures indiquées.</p> <p>Accomplissement des tâches dans le respect des normes de qualité, délai et sécurité.</p> <p>Pas de compétences professionnelles préalables requises.</p> <p>Acquisition rapide après explication, par action au poste de travail.</p>	
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire	
<p>Un seul échelon</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à effectuer des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement, qui préparent, accompagnent ou suivent les travaux de manutention et/ou d'exploitation portuaire.</p>	<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à effectuer des tâches simples, le plus souvent répétitives, répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité.</p> <p>Le temps d'adaptation est court et ne nécessite pas de connaissance particulière préalable.</p>	<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste en des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement ou à l'aide de matériel de simple utilisation.</p>	
ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)			
Ouvrier docker débutant sans expérience et sans qualification	Employé non qualifié (transport de documents, enregistrements simples, photocopie, transcription d'écritures, tri du courrier...)	Laveur	

NIVEAU B		
<p>Résultat à atteindre par un ensemble d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente en application de modes opératoires connus ou indiqués.</p> <p>Exécution d'un ensemble cohérent d'opérations diverses avec combinaison de modes opératoires pour réaliser un travail correspondant à un niveau d'exécution qualifié.</p> <p>Les tâches ou le résultat répondent à des exigences clairement définies de qualité et sécurité.</p> <p>Le travail est effectué soit manuellement, soit à l'aide d'engin de complexité moyenne dans leur utilisation et ne nécessitant pas de diplôme ou attestation spécifique.</p> <p>Les travaux sont exécutés dans le cadre de consignes simples et/ou détaillées, fixant la nature du travail et précisant les modes opératoires.</p>	<p>Le contrôle s'exécute sur accomplissement des tâches et le résultat immédiat, le plus souvent par un agent de qualification de niveau supérieur.</p> <p>L'attention sera portée sur le respect des consignes reçues et l'identification d'anomalies directement observables.</p> <p>Les tâches devront être exécutées en conformité aux règles et procédures indiquées précisément ou applicables en performance (sécurité).</p> <p>(La vérification de conformité et la détection d'anomalie font l'objet d'une information immédiate de la hiérarchie.)</p> <p>La connaissance préalable des produits, procédés et règles de base utilisés est acquise par formation initiale ou expérience pratique.</p>	
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Un seul échelon</p> <p>En plus du contenu du niveau A.</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à réaliser toutes opérations courantes manuellement ou avec du matériel simple pour l'exploitation portuaire : embarquement ou débarquement, y compris arrimage/désarrimage de tout type de marchandises, amarrage des navires, gar- diennage...</p> <p>Il implique le respect des règles de sécurité et des règles et usages de l'exploitation portuaire dans l'exécution de ces tâches. La connaissance préalable des différents types d'agrs utilisés est nécessaire afin de vérifier et/ou choisir ceux appropriés mis à la disposition. Ces activités sont réalisées à partir de consignes précises le plus souvent orales et peuvent nécessiter la mise en œuvre de matériel léger et d'agrs.</p> <p>Cet échelon, en fonction du type de cargaison et des opérations confiées à l'entreprise de manutention, inclut toutes opérations de même niveau de difficulté (saisissage/désaisissage...).</p>	<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à réaliser des opérations administratives simples répétitives ou suivant des consignes précises, faisant appel à une attestation particulières du fait de leur nature ou de leur diversité.</p> <p>La maîtrise des documents utilisés et des matériels mis à disposition ne nécessite pas de connaissances particulières préalables. Toutefois le permis de conduire peut être requis (coursier).</p>	<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à exécuter des tâches simples, entretien, montage ou démontage simple, faisant appel à un savoir-faire élémentaire et à une connaissance d'un nombre limité d'outils ou matériels et nécessite une attention particulière en raison de leur nature ou de leur variété. La tenue de fiches pourra être requise.</p>

ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)			
Ouvrier docker Lamaneur, haleur Ouvrier de manutention (pêche) Agent de sûreté Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'exploitation de la convention collective verte.		Coursier, employé administratif, standardiste, aide-comptable, secrétaire adjointe...	Réparateur de roue, mise en place et branchement pour recharge de matériel électrique, aide-mécanicien, pompiste, contrôles journaliers des matériels, niveaux pression, état extérieur, aide-magasinier Agent d'entretien : voiries, espaces verts, halle à marée... Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'entretien de la convention collective verte.
NIVEAU C			
<p>Exécution d'un programme d'actions clairement définies et/ou réalisation d'un objectif précis à court terme en utilisant les moyens adaptés dans le respect et la mise en œuvre des méthodes, procédés et règles de la technique mise en œuvre ou du modèle de référence.</p> <p>L'exécution se fait le plus souvent en utilisant un matériel spécifique nécessitant une connaissance précise de son maniement, que ce soit de l'outillage, un engin de manutention, du matériel informatique ou bureautique ou la maîtrise pratique d'une technique simple. Choix des modes d'exécution et de la succession des opérations.</p> <p>Les instructions sont précises et indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, appuyées le cas échéant de documents techniques d'exécution.</p> <p>Le résultat à atteindre est clairement identifié.</p> <p>Le contrôle se fera sur la cohérence de l'enchaînement des opérations et sur la qualité et le délai du résultat atteint le plus souvent par un agent de niveau de qualification supérieure.</p>			
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire	
<p>Echelon 1</p> <p>En plus du contenu du niveau B et en dessous, le travail à cet échelon consiste à conduire des opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de manutention mettant en œuvre des équipements mécaniques simples : engin de moyen tonnage (jusqu'à 8 t), véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement ; – de manœuvre d'ouvrages mobiles simples. 	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste en la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles et pour lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques avec possibilité de contrôle immédiat.</p> <p>Les matériels utilisés nécessitent un apprentissage court (traitement de texte, logiciels simples...).</p>	Echelon 1	<p>Le travail consiste à effectuer des opérations manuelles ou à l'aide d'outillage ou machines simples, nécessitant une attention particulière du fait de la nature des opérations ou de la diversité des modes opératoires. Les modes opératoires sont connus et des connaissances professionnelles pratiques sont nécessaires.</p>

NIVEAU C		
<p>A partir des documents remis ou de données informatiques, l'identification, la désignation ou la prise en charge de la marchandise à embarquer ou à débarquer, éventuellement le contrôle et l'enregistrement des mouvements de marchandises, le compte rendu des mouvements effectués et des anomalies éventuelles constatées sont inclus dans cet échelon.</p> <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou de l'équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p>		
<p>Echelon 2</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à conduire des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements mécaniques : engins de gros tonnage (8 à 16 t), grues et portiques de bord, grues de quai, semi-remorques, chouleurs, portiques à céréales... ; - à manœuvrer des ouvrages mobiles. <p>En plus des opérations de l'échelon 1, sont incluses les opérations administratives, en fonction du type d'échanges : vérification de l'existence des pièces administratives prévues, réalisation des opérations documentaires de réception ou de livraison assurant l'interface navire ou l'interface transports terrestres et des contrôles quantitatifs et d'aspect nécessaires au transfert de responsabilité pour les marchandises concernées.</p> <p>Cet échelon peut inclure, dans certains cas et après formation spécifique à la marchandise, des opérations simples de contrôle de qualité.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail correspond à celui de l'échelon précédent, le choix de l'utilisation des moyens et de l'enchaînement des opérations est plus large avec une obtention de la conformité faisant appel à une plus grande attention et à l'expérience professionnelle.</p> <p>Travail administratif laissant une part d'initiative dans la rédaction, les calculs, suivant des règles habituelles et connues.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail de même nature qu'à l'échelon 1 est caractérisé par une plus grande variété des techniques mises en œuvre et nécessite des choix de modes opératoires plus complexes ou une attention plus grande du fait soit de la complexité technique, soit de la variété des opérations traitées.</p> <p>Le permis PL peut être requis. La maîtrise des machines et outils utilisés nécessite une expérience professionnelle. Montage et démontage d'un ensemble, réparation mécanique courante, usinage simple...</p>

NIVEAU C		
<p>Echelon 3</p> <p>A cet échelon, le travail couvre l'ensemble des contenus des échelons 1 et 2.</p> <p>Il englobe indifféremment les opérations de manutention et/ou d'exploitation portuaire avec tout type de matériel et tous actes administratifs ou suivis de marchandise correspondant à ce niveau ou aux niveaux inférieurs.</p>	<p>Echelon 3</p> <p>Le travail consiste à effectuer des opérations des échelons 1 et 2 dans plusieurs spécialités (secrétariat, rédaction sinistres, écriture comptable ou paie...).</p> <p>Le travail suppose, dans le même emploi, de réaliser des activités diversifiées de l'échelon 2 dans au moins deux domaines (secrétariat paie, comptabilité...). De ce fait ce travail fait appel à une plus grande autonomie.</p>	<p>Echelon 3</p> <p>Le travail est caractérisé par une complexité technique pouvant nécessiter la référence à une documentation technique. Les opérations à effectuer sont diversifiées et nécessitent la préparation de la succession de modes opératoires et un contrôle du résultat. En plus des connaissances techniques requises, l'expérience sera le plus souvent nécessaire. Un diagnostic simple préalable à l'action peut être requis. Montage et démontage d'un ensemble spécialisé : réparation courante....</p>
ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>Echelon 1</p> <p>Conducteur d'engins jusqu'à 8 t. Pointeur simple. Eclusier pontier (écluse fluviale).</p> <p>Echelon 2</p> <p>Conducteur de véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement, conducteur de grues et portiques de bord, grues de quai, semi-remorques, engins de moins de 16 t... Pointeur-classeur, agréateur, portiques à céréales. Eclusier pontier.</p> <p>Echelon 3</p> <p>Pointeur, agréateur, conducteur-pointeur, Pointeur : livraison /réception. Eclusier pontier.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Employé administratif qualifié.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire, employé qualifié, rédacteur (sinistre, assurance...), pupitre, employé spécialisé sur techniques usuelles (paie, facturation, comptabilité).</p> <p>Echelon 3</p> <p>Employé qualifié, secrétaire administrative (pluridisciplinaire)...</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Magasinier, ravitailleur VL (camion-citerne ou gaz), mécanicien (petite mécanique).</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP1 de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Mécanicien, ouvrier fabrication (fraiseur, tourneur, soudeur...) gréer, ravitailleur (citerne PL), magasinier, ouvrier menuisier.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP2 de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 3</p> <p>Mécanicien, électricien, ouvrier mécanique générale qualifié.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP3 de la convention collective verte.</p>

NIVEAU D					
Exploitation portuaire		Administration		Technique et maintenance portuaire	
Echelon 1		Echelon 1		Echelon 1	
<p>En plus des contenus des niveaux inférieurs, le travail à cet échelon consiste à exécuter :</p> <ul style="list-style-type: none">– des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements ou matériels de grosse capacité (chariot cavalier, gros choulour, grue de forte puissance, passerelle...) et/ou dans le cadre défini par la hiérarchie, l'exécution et la supervision, le cas échéant, de toutes les opérations administratives de transfert de responsabilité de l'exécution du stockage et déstockage en direct ou en transmettant les consignes nécessaires et en contrôlant les opérations exécutées par d'autres agents sont incluses dans cet échelon ;		<p>Le travail consiste à exécuter un ensemble d'opérations le plus souvent interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives et nécessite notamment de compléter des informations intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point en cours de réalisation.</p>		<p>Le travail consiste à exécuter des opérations très qualifiées avec mise en œuvre de méthodes connues.</p> <p>Les outillages et techniques spécifiques sont à choisir en fonction du résultat à atteindre. Le travail pourra être effectué avec l'aide de personnel de qualification moindre.</p>	
<p>Réalisation d'un programme défini et/ou exploitation complexe ou étude d'une partie d'un ensemble. Mise en œuvre de méthodes procédés et moyens connus par application d'une technique maîtrisée dans sa pratique.</p> <p>L'exécution directe ou par des emplois de niveaux de qualification inférieurs fera appel à des solutions diversifiées et pouvant nécessiter des adaptations. Est associée à l'élaboration de programme d'activités. Les ajustements et adaptations indispensables du fait des particularités des situations pourront entraîner des modifications des procédés et l'élaboration de modes, règles et normes d'exécution.</p> <p>Dans le cas où il assume la responsabilité du travail effectué par d'autres collaborateurs, formalisation, répartition des activités, organisation du travail et suivi des réalisations.</p> <p>Les instructions sont précises ou générales sur des méthodes connues, elles précisent les actions à mener ou l'objectif à atteindre, le plus souvent accompagnées de documents techniques. Une indication sur les modes opératoires à mettre en œuvre peut être donnée.</p> <p>Les travaux à effectuer sont situés dans un programme d'ensemble.</p> <p>Un contrôle d'ensemble sur le résultat sera le plus souvent réalisé par un agent de niveau de qualification supérieure. Dans certains cas, notamment pour des aspects techniques, le contrôle pourra être différé, laissant une autonomie plus large et exigeant un contrôle rigoureux.</p>		<p>L'application des règles d'une technique où les normes d'utilisation du matériel, le choix de la succession des étapes, l'utilisation des moyens disponibles sont laissés à l'initiative du titulaire, qui pourra être amené à préciser les informations fournies avant de passer à la réalisation</p> <p>La conformité aux règles de la technique ou du matériel mis en œuvre ou le respect des consignes de sécurité sont soumis à l'autocontrôle permanent du titulaire.</p> <p>Il pourra conduire seul les actions ou répartir les tâches à quelques emplois de qualification de niveau A ou B. Il en assure le suivi et le contrôle.</p> <p>Une formation professionnelle préalable est requise (initiale ou par expériences successives) soit pour maîtriser la mise en œuvre d'une technique, soit pour maîtriser la conduite ou l'utilisation du matériel mis à disposition.</p> <p>Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme d'enseignement professionnel ou l'obtention d'une qualification ou certificat pour l'utilisation du matériel.</p> <p>La maîtrise des savoir-faire professionnels nécessitera une longue expérience.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère peut être requise à ce niveau.</p>			

NIVEAU D		
<p>– des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important.</p> <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p> <p>Echelon 2</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail à cet échelon consistera à exécuter :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements, matériel de levage vertical de grosse capacité et de grande hauteur (passerelle, portique de quai, grue de quai de forte puissance) ; – des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important et une coordination permanente avec des utilisateurs extérieurs du service portuaire. 	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail en plus de l'échelon précédent est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le recours à une technique approfondie et/ou la prise en charge du suivi de dossier ; – le choix de procédures ou moyens habituellement utilisés par l'entreprise ; – la présentation dans des conditions prédéterminées de résultats ou de solutions étudiées. <p>Des contacts avec des spécialistes extérieurs pourront être requis.</p> <p>Du fait de la diversité des dossiers ou de leur complexité, le travail est caractérisé par la nécessité de tenir compte de contraintes différentes et d'adapter et de transporter les méthodes ou procédures ayant fait l'objet d'applications similaires. La proposition éventuelle de plusieurs solutions avec leurs avantages et inconvénients. Constitution de dossier, études statistiques et établissement de coût.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail nécessite de conduire des opérations hautement qualifiées après avoir complété les consignes par un diagnostic préalable. Le choix des actions, de l'outillage, des méthodes sont à déterminer dans chaque cas.</p> <p>Le travail à effectuer nécessite le plus souvent de connaître les disciplines techniques connexes.</p>

NIVEAU D		
ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>Echelon 1</p> <p>Conducteurs de chariots cavaliers, gros chouleur, grue de forte puissance, chef pointeur.</p> <p>Conducteur de passerelle roulière.</p> <p>Eclusier pontier (coordinateur).</p> <p>Echelon 2</p> <p>Conducteur de portique de quai, de chariots cavaliers, de grue de forte puissance, chef pointeur.</p> <p>Conducteur de passerelle roulière (ouvrage complexe).</p> <p>Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les mécaniciens conducteurs d'engins (MCE) de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Employé très qualifié, comptable, paie, contrôle du travail d'autres employés, programmeur, analyste, secrétaire de direction.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Employés principaux...</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Mécaniciens et électriciens très qualifiés (diesel, hydraulique...), ouvrier très qualifié (ajusteur, fraiseur, menuisier...). Exemple. : refaire une pièce mécanique du choix de la matière à la réalisation sans aide extérieure.</p> <p>Electronicien.</p> <p>Dessinateur.</p> <p>Surveillant de travaux.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Mécaniciens et électriciens hautement qualifiés...</p> <p>Dessinateur-projeteur.</p> <p>Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les ouvriers professionnels hautement qualifiés (OPHQ) de la convention collective verte.</p>

NIVEAU AM			
Exploitation portuaire		Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Réalisation d'un objectif clairement défini, incluant la définition du programme d'action et nécessitant l'organisation et la mise en œuvre des moyens alloués, avec une grande part d'initiative dans la conduite des opérations pour en déterminer la chronologie, prendre en compte des imprévus ou le traitement des difficultés opérationnelles.</p> <p>Recherche de la bonne utilisation des moyens et/ou du personnel dont on dispose.</p> <p>Organisation, distribution et supervision du travail de quelques emplois à plusieurs dizaines d'emplois des niveaux de qualification inférieurs.</p> <p>Ce type d'emplois peut emmener à suppléer, former ou diriger sur les aspects pratiques, les emplois à qualification technique sous sa responsabilité.</p> <p>Les instructions, le plus souvent à caractère général, porteront sur des méthodes connues et indiquent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Le contrôle se fera le plus souvent sur l'atteinte de l'objectif et l'utilisation des moyens par un agent de qualification supérieure.</p> <p>Dans le respect des règles de la ou des techniques connues et maîtrisées dans leur pratique.</p> <p>Choix des moyens et de la succession des étapes. Décision de l'organisation et de la mise en œuvre des moyens.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à recueillir et analyser toutes les informations utiles, répartir les moyens humains et matériels mis à disposition pour assumer la responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la conduite des opérations de chargement ou de déchargement et stockage de la marchandise ; – de l'exploitation portuaire. <p>Le titulaire d'un emploi de cet échelon reçoit et fait mettre en œuvre les instructions et anime les hommes de niveaux A à D telles que soient leurs spécialités, qui travaillent sous son autorité et sa responsabilité.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>En fonction de la taille de l'entreprise, le travail consistera à prendre en charge l'ensemble des dossiers d'une ou plusieurs disciplines, déterminer les actions à mener et leurs priorités, préparer des conclusions ou propositions, conduire des opérations très qualifiées. Le plus souvent répartir et superviser le travail confié à des employés de qualification moindre.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à déterminer après analyse les opérations à conduire, répartir le travail en fonction des spécialités, assister si besoin dans la réalisation et contrôler les résultats.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique élevé.</p>

NIVEAU AM		
<p>Il impose et veille au respect des règles et consignes de sécurité maritime, d'hygiène et de sécurité du travail, il a la charge d'en promouvoir l'esprit.</p> <p>Responsable du personnel travaillant sous ses instructions, il contribue à l'appréciation et au perfectionnement de ce personnel et relève tout manquement professionnel. Il contrôle le déroulement et le résultat des opérations, pour obtenir les résultats recherchés, il décide des solutions adaptées et les met en œuvre. Il rend compte à la fin de sa période de l'état d'avancement après avoir rempli toutes formalités prévues par les procédures en vigueur.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise élevé.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 1, quand l'entreprise le juge nécessaire, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne l'action d'autres agents de maîtrise de son échelon ou de l'échelon 1, dans le cadre d'une opération de manutention et/ou d'exploitation portuaire.</p> <p>Il possède en outre les qualités requises pour contribuer à la formation d'agents de maîtrise de l'échelon 1 débutant.</p> <p>Il est capable d'assurer dans son domaine les relations avec le bord en langue anglaise.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise très élevé.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail consiste à prendre en charge sur le plan technique les travaux à réaliser, à répartir les opérations entre les ouvriers ou les agents de maîtrise d'atelier ou superviser techniquement la réalisation et participer aux opérations délicates.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique très élevé.</p>

NIVEAU AM		
<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – répartit les programmes et les tâches, en suit la réalisation, contrôle les résultats par rapport aux prévisions et prend les dispositions correctrices ; – contrôle la gestion de son unité en comparant les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ; – apprécie les compétences individuelles, participe à l'élaboration des programmes de formation et propose toute mesure en matière de ressources humaines. 	<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne la réalisation de travaux d'ensemble nécessitant la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif.</p> <p>La réalisation de ces travaux est généralement constituée par des études, des recherches documentaires, la gestion d'activités ou de projets pouvant faire appel, à des degrés variables, à l'innovation et à l'autonomie.</p>	<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Disposant d'une très bonne formation technique, il coopère à la conception d'ouvrages ou de projets faisant appel à des compétences pluridisciplinaires.</p> <p>Doté d'une véritable autorité personnelle, il peut assurer une responsabilité opérationnelle de haut niveau impliquant des capacités de contacts avec l'extérieur et d'intégration dans l'encadrement de l'établissement.</p>
ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>Echelons 1 et 2 (en fonction des missions remplies)</p> <p>Contremaître de manutention.</p> <p>Echelon 1</p> <p>Contrôleurs de circulation maritime.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1^{er} niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1^{er} niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise classe exceptionnelle de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire, assistant de direction, responsable contentieux/litiges.</p> <p>Analyste programmeur, responsable de groupe comptabilité, paie...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 1^{er} niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Idem échelon 1, responsable réseau micro-informatique...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 2^e niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs classe exceptionnelle de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Maîtrise d'atelier (chef d'équipe).</p> <p>Technicien en études, travaux, environnement...</p> <p>Contrôleur de travaux électrotechnicien.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 1^{er} niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Chef d'atelier (contremaître)</p> <p>Technicien supérieur en études, travaux, environnement...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 2^e niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond au technicien classe exceptionnelle de la convention collective verte.</p>

NIVEAU CADRE		
Ce niveau regroupe les emplois assumant des responsabilités techniques, administratives, commerciales ou de gestion, avec ou sans encadrement, et exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ces attributions. Les connaissances requises à ce niveau supposent la détention d'un diplôme d'enseignement supérieur et/ou l'expérience et la pratique.		
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Echelon 1</p> <p>A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la responsabilité technique ou de gestion. Il assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.</p> <p>Cela implique notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ; – de faire réaliser les programmes définis ; – de formuler les instructions d'application ; – de répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ; – de donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ; – d'apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, transmettre à l'autorité, participer à l'application des décisions en découlant ; – de promouvoir la sécurité à tous les niveaux ; – de s'assurer de la circulation des informations ; <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau de connaissance élevé.</p> <p>A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : adjoint au chef de service, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (junior).</p>		

NIVEAU CADRE	
Echelon 2	<p>D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, accompagnées d'informations particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il définit et coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe.</p> <p>Ces travaux nécessitent le recueil et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique et administratif ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des cadres d'autres spécialités.</p> <p>En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes ; – contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées. <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur.</p> <p>A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de service, adjoint au chef de service, chef d'exploitation, ingénieur, cadre technique, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (confirmé).</p>
Echelon 3	<p>Dans le cadre de directives générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe.</p> <p>En plus du contenu des échelons précédents, cela implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – réaliser les arbitrages dans l'intérêt économique et commercial de l'entreprise ; – participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent. <p>Soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité.</p> <p>Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de direction auquel il rend compte de sa mission.</p> <p>A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de département ou de service important, adjoint au chef de département.</p>
Echelon 4	<p>Directeur sectoriel ou assimilés.</p>

EXPLOITATION PORTUAIRE	ADMINISTRATION	TECHNIQUE ET MAINTENANCE PORTUAIRE
<p>ILLUSTRATION</p> <p>A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise :</p> <p>Echelon 1</p> <p>Adjoint au chef de service</p> <p>Adjoint au chef d'exploitation</p> <p>Ingénieur, cadre technique</p> <p>Cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (junior)</p> <p>Echelon 2</p> <p>Chef de service, adjoint au chef de service</p> <p>Chef d'exploitation, adjoint au chef d'exploitation</p> <p>Ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif</p> <p>Cadre commercial, cadre juridique (confirmé)</p> <p>Echelon 3</p> <p>Chef de département ou de service important</p> <p>Adjoint au chef de département</p> <p>Echelon 4</p> <p>Directeur sectoriel ou assimilé</p>		

ANNEXE 2

Salaires bruts mensuels

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

Autres salariés

(En euros.)

		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	
Non-cadres												
	Niveau A	29	1 366	1 395	1 423	1 451	1 480	1 508	1 537	1 565	1 594	1 622
	Niveau B	29	1 366	1 395	1 423	1 451	1 480	1 508	1 537	1 565	1 594	1 622
	Niveau C											
	– échelon 1	48	1 392	1 440	1 489	1 538	1 587	1 636	1 685	1 734	1 782	1 831
	– échelon 2	52	1 489	1 541	1 594	1 646	1 698	1 751	1 803	1 855	1 908	1 960
	– échelon 3	56	1 586	1 642	1 698	1 754	1 810	1 865	1 921	1 977	2 033	2 089
	Niveau D											
– échelon 1	59	1 673	1 732	1 790	1 849	1 908	1 967	2 026	2 085	2 144	2 203	
– échelon 2	62	1 770	1 832	1 895	1 957	2 019	2 082	2 144	2 206	2 269	2 331	

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau AM											
– échelon 1	70	2 004	2 074	2 145	2 215	2 286	2 357	2 427	2 498	2 568	2 639
– échelon 2	75	2 133	2 208	2 283	2 359	2 434	2 510	2 585	2 661	2 736	2 812
Cadres											
– échelon 1	75	2 133	2 208	2 283	2 359	2 434	2 510	2 585	2 661	2 736	2 812
– échelon 2	83	2 366	2 449	2 533	2 616	2 700	2 783	2 867	2 950	3 034	3 117
– échelon 3	101	2 853	2 954	3 055	3 155	3 256	3 357	3 457	3 558	3 659	3 759

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

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau A											
Niveau B	44	1 417	1 461	1 506	1 550	1 595	1 639	1 684	1 728	1 772	1 817
Niveau C											
– échelon 1	53	1 473	1 526	1 578	1 631	1 684	1 737	1 789	1 842	1 895	1 948
– échelon 2	56	1 570	1 626	1 682	1 738	1 794	1 849	1 905	1 961	2 017	2 073
– échelon 3	59	1 668	1 727	1 785	1 844	1 903	1 962	2 021	2 080	2 139	2 197
Niveau D											
– échelon 1	59	1 774	1 833	1 892	1 950	2 009	2 067	2 126	2 185	2 243	2 302

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
– échelon 2	61	1 872	1 933	1 995	2 057	2 118	2 180	2 242	2 303	2 365	2 427
Niveau AM											
– échelon 1	67	2 125	2 192	2 258	2 325	2 392	2 458	2 525	2 591	2 658	2 724
– échelon 2	71	2 254	2 325	2 396	2 430	2 537	2 608	2 679	2 749	2 820	2 891

ANNEXE 3

Grille de rémunération des salariés des établissements portuaires

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SANS	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS	21 ANS	24 ANS	27 ANS
Niveau A										
Niveau B	1 469	1 516	1 563	1 610	1 656	1 703	1 750	1 797	1 843	1 890
Niveau C										
– échelon 1	1 484	1 539	1 594	1 648	1 703	1 759	1 814	1 869	1 923	1 978
– échelon 2	1 506	1 563	1 621	1 678	1 736	1 792	1 850	1 907	1 965	2 022
– échelon 3	1 543	1 601	1 660	1 717	1 775	1 834	1 892	1 957	2 027	2 091
Niveau D										
– échelon 1	1 579	1 643	1 707	1 771	1 835	1 899	1 963	2 027	2 091	2 155
– échelon 2	1 617	1 681	1 746	1 811	1 876	1 940	2 005	2 070	2 134	2 198
Niveau AM										
– échelon 1	1 690	1 781	1 872	1 963	2 053	2 163	2 257	2 358	2 417	2 507
– échelon 2	1 985	2 097	2 210	2 321	2 434	2 546	2 658	2 770	2 883	2 994
– échelon 3	2 030	2 161	2 293	2 424	2 556	2 687	2 819	2 950	3 082	3 212

ANCIENNETÉ	SANS	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS	21 ANS	24 ANS	27 ANS
Cadres										
– échelon 1	2 538	2 763	2 988	3 215	3 440	3 665	3 892	4 117	4 342	4 568
– échelon 2	2 960	3 190	3 421	3 651	3 881	4 113	4 343	4 574	4 804	5 034
– échelon 3	3 297	3 550	3 804	4 059	4 313	4 566	4 820	5 075	5 329	5 583
– échelon 4	4 568									

ANNEXE 4

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

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SANS	3 ANS	6 ANS 96 %	9 ANS 96 %	12 ANS 96 %	15 ANS 96 %	18 ANS 96 %	21 ANS 96 %	24 ANS 96 %	27 ANS 96 %
Niveau A										
Niveau B	1 469	1 485	1 501	1 545	1 590	1 635	1 680	1 725	1 770	1 814
Niveau C										
– échelon 1	1 484	1 507	1 530	1 582	1 635	1 689	1 741	1 794	1 846	1 899
– échelon 2	1 506	1 531	1 556	1 611	1 666	1 721	1 776	1 831	1 886	1 941
– échelon 3	1 543	1 568	1 593	1 649	1 704	1 761	1 816	1 879	1 946	2 007
Niveau D										
– échelon 1	1 579	1 609	1 639	1 700	1 762	1 823	1 884	1 946	2 007	2 069
– échelon 2	1 617	1 647	1 676	1 738	1 801	1 862	1 924	1 987	2 048	2 111
Niveau AM										
– échelon 1	1 690	1 743	1 797	1 884	1 971	2 076	2 167	2 264	2 320	2 407
– échelon 2	1 985	2 053	2 121	2 228	2 337	2 444	2 552	2 659	2 767	2 874
– échelon 3	2 030	2 115	2 201	2 327	2 454	2 579	2 706	2 832	2 958	3 084

ANCIENNETÉ	SANS	3 ANS	6 ANS 96 %	9 ANS 96 %	12 ANS 96 %	15 ANS 96 %	18 ANS 96 %	21 ANS 96 %	24 ANS 96 %	27 ANS 96 %
Cadres										
– échelon 1	2 538	2 703	2 869	3 086	3 302	3 519	3 736	3 952	4 168	4 385
– échelon 2	2 960	3 122	3 284	3 505	3 726	3 948	4 169	4 391	4 612	4 833
– échelon 3	3 297	3 474	3 652	3 897	4 140	4 384	4 627	4 872	5 116	5 359
– échelon 4	4 568									