

Convention collective

**IDCC : 1923. – MANUTENTION PORTUAIRE
DE GUADELOUPE
(31 juillet 1995)**

(Bulletin officiel n° 1999-1 bis)
(Etendue par arrêté du 16 avril 1999,
Journal officiel du 28 avril 1999)

**AVENANT DU 31 MARS 2015
RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI
DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS EMBAUCHÉS
EN CDD D'USAGE CONSTANT**

NOR : ASET1550885M
IDCC : 1923

PRÉAMBULE

Dans un contexte d'évolution des trafics et des organisations du travail, d'une part, et dans un souci de fiabilisation et de formation des ouvriers dockers occasionnels tels que défini par la CCNU (convention collective nationale unifiée ports et docks), d'autre part, il a été convenu entre les parties les conditions d'emploi des ouvriers dockers occasionnels actuels et les futurs dont la candidature aura été validée par la commission paritaire *ad hoc*.

Le présent accord ne se substitue pas à l'accord n° 11 portant sur la gestion des dockers occasionnels, notamment son article 1^{er}.

Les dockers listés par l'accord n° 11 seront gérés dans le même tour de rôle que les dockers occasionnels prioritaires.

Article 1^{er}

Contrat de travail

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale unifiée ports et manutention et constatant les variations quotidiennes d'activité des entreprises de manutention dues aux variations de rythmes des escales des navires, les ouvriers dockers occasionnels seront embauchés pour des contrats à durée déterminée d'usage constant.

Les ouvriers dockers occasionnels devront être médicalement aptes à tous les emplois portuaires.

Article 2

Obligations réciproques

L'inscription sur la liste des dockers occasionnels prioritaires permet aux bénéficiaires de disposer d'une embauche prioritaire et selon un tour de rôle, en fonction de l'activité portuaire, par rapport à un autre docker occasionnel qui ne serait pas sur cette liste. En conséquence de cette priorité, les parties conviennent des dispositions suivantes.

2.1. Affectation

Les dockers occasionnels prioritaires s'engagent à répondre, chaque jour, aux éventuelles sollicitations d'AREMA, soit sur appel téléphonique d'AREMA, soit par consultation des éventuels moyens d'information que mettra en place AREMA (liste, répondeurs vocaux, autres...) afin de connaître leurs embauches éventuelles.

2.2. Ponctualités et sécurité

Tous les dockers occasionnels devront respecter les horaires de travail et porter les équipements de sécurité mis à leur disposition.

Le refus du port d'EPI :

- empêche l'accès au chantier ;
- entraîne, après rappel, des sanctions pouvant aller jusqu'à la radiation de la liste de dockers occasionnels.

2.3. Indisponibilités justifiées

Il est admis que les dockers occasionnels prioritaires soient indisponibles, notamment pour :

- assurer une période de congés (étant en CDD, la valeur des CP est payée à chaque versement de salaire). Ils devront alors prévenir AREMA 5 jours ouvrables à l'avance de la durée de leur indisponibilité ;
- incapacité temporaire médicalement constatée ;
- conclure un contrat de travail en CDD avec un autre employeur ;
- conclure un contrat de travail en CDI avec un autre employeur qu'AREMA, dans ce cas le bénéficiaire sera radié de la liste au terme de la période d'essai chez son nouvel employeur.

En dehors des cas d'indisponibilité ci-dessus, le refus de plus de trois embauches consécutives ou de non-disponibilité entraînera la radiation de la liste.

2.4. Non-présentation sur le chantier

Bien que les dockers occasionnels listés s'engagent à répondre à toute embauche, il est convenu que, après trois non-présentations sur les chantiers, le docker occasionnel sera radié de la liste.

Dans le cas où cette non-présentation serait due à une incapacité médicale soudaine et effectivement constatée par un praticien, la non-présentation restera sans conséquence dans la mesure où il en aura informé un responsable d'AREMA.

Article 3

Durée du travail

Les dockers occasionnels ne doivent pas, en principe, travailler plus de jours sur une période de 4 semaines glissantes que les CDII de l'entreprise. Dans cette limite, les dockers occasionnels prioritaires seront affectés avant ceux de la liste complémentaire.

Article 4

Formalités

Dès signature du présent avenant par l'une des organisations syndicales, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Ces dernières disposent, selon l'article L. 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé :

- en deux exemplaires à la DIECCTE, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique ;
- en un exemplaire destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces deux dépôts seront effectués par l'UEM.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le lendemain de son dépôt.

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé 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 devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

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. Elles doivent 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 du présent accord, 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.

Fait à Jarry, le 31 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UEM.

Syndicats de salariés :

UGTG ;

UNSA ;

CNTPA CFDT.