

Brochure n° 3375

Convention collective nationale

IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 6 DU 17 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA GARANTIE DE RESSOURCES

NOR : ASET1650178M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent accord a été négocié en vue de réviser les dispositions figurant à l'article 6, A, point 2.1, *a*, de la CCNU portant sur les garanties de ressources dont bénéficient les salariés en cas de suspension du contrat de travail au titre de la maladie ou d'un accident.

En conséquence, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 6, A, point 2.1, *a*, de la CCNU et les deux annexes auxquelles cet article renvoie.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS 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

Article 1.1

Bénéficiaires

Les dispositions du présent titre sont applicables à l'ensemble des salariés bénéficiaires de la CCNU, cadres et non-cadres.

Article 1.2

Complément de salaire versé par l'employeur

En cas d'incapacité de travail pour maladie, accident ou rechute, d'origine professionnelle ou non professionnelle, dûment constatée par un médecin, l'employeur maintient, à partir du premier jour d'arrêt de travail, 80 % de la rémunération brute d'activité, sous déduction des indemnités journalières légales versées par la sécurité sociale. Ce complément de salaire est diminué de la part salariale des cotisations sociales afférentes.

En tout état de cause, aucun bénéficiaire de la garantie de ressources ne peut percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération brute d'activité est établie à partir de la rémunération moyenne des 12 derniers mois, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des éléments maintenus en cas d'arrêt de travail (dont le supplément familial et la gratification annuelle) ou qui résultent de la

survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail, primes de naissance, de mariage...).

Ces éléments pourront être précisés par accord local.

Par dérogation au premier alinéa de l'article 1^{er}, afin d'assurer une garantie de niveau équivalent à l'ensemble des salariés et de ne pas pénaliser les salariés dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables, tels que ceux qui occupent un emploi relevant de la filière administrative, suite au changement d'assiette opéré par le présent accord, le complément qui leur est versé par l'employeur est égal à 100 % de la rémunération brute d'activité telle que définie ci-dessus, dans la limite de la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé.

Dans les deux cas susmentionnés, ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise, pendant 12 mois consécutifs, 90 jours de calendrier d'interruption de travail, continus ou discontinus.

Article 1.3

Conditions d'application

Pour bénéficier des dispositions prévues à l'article 1^{er} en cas de maladie, d'accident ou de rechute d'accident du travail, le salarié, quelle que soit sa catégorie, doit, dès que la maladie se déclare ou qu'il a été victime d'accident 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 foi. Il doit fournir à l'employeur tous renseignements permettant à celui-ci d'exercer son recours contre le tiers auteur.

Le salarié doit être soigné en France ou dans l'un des pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, sauf pour les salariés en mission à l'étranger, qui font l'objet de dispositions particulières.

Le complément de salaire alloué par l'employeur est subordonné à la reconnaissance de l'arrêt par la sécurité sociale.

Il est versé sous déduction des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance complémentaire le cas échéant (part employeur).

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce complément.

TITRE II

DISPOSITIONS APPLICABLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DONT L'ACTIVITÉ PRINCIPALE EST LA MANUTENTION PORTUAIRE

Article 2.1

Bénéficiaires

Les dispositions du présent titre sont applicables aux salariés bénéficiaires de la CCNU dès lors qu'ils totalisent 1 an d'ancienneté, à l'exception des ouvriers dockers intermittents et des ouvriers dockers occasionnels pour lesquels des mécanismes adaptés sont institués par des accords collectifs dédiés tenant compte des spécificités de leurs conditions d'emploi.

L'ancienneté pour le bénéfice des dispositions du présent titre s'apprécie en principe 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.

Article 2.2

Complément de salaire versé par l'employeur (conditions, durée et montant)

2.2.1. Conditions de versement

L'employeur verse un complément de salaire sous les conditions suivantes :

- l'absence au travail doit être justifiée dans un délai de 48 heures, sauf cas exceptionnel par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical ;
- le versement du complément de salaire est conditionné à la prise en charge par la sécurité sociale ;
- l'employeur peut diligenter une contre-visite médicale pouvant conduire à interrompre le versement du complément de salaire.

2.2.2. Point de départ du versement

Le complément de salaire est versé à partir du quatrième jour d'arrêt de travail. Toutefois, ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une rechute, d'une prolongation ou lorsque l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours.

2.2.3. Durée de versement et montant

La durée de versement et le montant du complément de salaire brut sont les suivants :

CONDITION D'ANCIENNETÉ	GARANTIE DE RESSOURCES EN DURÉE ET MONTANT (IJSS inclues)
Après 1 an	30 jours à 90 % ; 30 jours à 75 %
Après 3 ans	40 jours à 90 % ; 40 jours à 75 %
Après 5 ans	50 jours à 90 % ; 50 jours à 75 %
Après 10 ans	60 jours à 90 % ; 60 jours à 75 %
Après 15 ans	75 jours à 90 % ; 75 jours à 75 %
Après 20 ans	80 jours à 90 % ; 80 jours à 75 %
Après 25 ans	90 jours à 90 % ; 90 jours à 75 %

Les montants ci-dessus :

- incluent les indemnités journalières de la sécurité sociale (pour leur montant brut ou net de CSG-CRDS) ;
- sont versés après déduction de la part salariale des cotisations sociales applicables et de tout autre prélèvement social à la charge du salarié (notamment de la CSG-CRDS) ;
- sont plafonnés de sorte qu'un salarié bénéficiaire de la garantie de ressources ne puisse percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue en activité (le délai de carence n'étant pas pris en compte dans cette comparaison) ;
- sont calculés sur la base de la rémunération mensuelle brute d'activité définie ci-après.

La rémunération mensuelle brute d'activité est établie à partir de la rémunération moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou de tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de compte épargne-temps, médaille du travail...).

Lorsque la période de référence est incomplète en raison d'un début d'activité, d'un ou de plusieurs arrêts de travail pour maladie, accident ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération mensuelle brute d'activité est reconstituée sur la base d'un montant journalier calculé comme suit :

- le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou de tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de compte épargne-temps, médaille du travail...),

est divisé par :

- le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié a appartenu à l'entreprise sur cette période, déduction faite des périodes d'absence (décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

Le montant journalier résultant de ce calcul est ensuite multiplié par 30 pour obtenir le montant de la rémunération brute d'activité mensuelle reconstituée ;

Les durées de versement ci-dessus sont définies pour une année civile, que la ou les périodes d'arrêt soient continues ou discontinues.

Ainsi, si un salarié connaît plusieurs arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire au titre du présent article au cours d'une année civile, la durée de versement ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Pour les arrêts de travail en cours et se poursuivant au-delà du 31 décembre, la durée totale de versement s'entendra du solde de droits restant à courir à la date de survenance du sinistre, dans les limites des périodes ci-dessus fixées, et sans préjudice de l'acquisition d'une ancienneté ouvrant des droits supplémentaires.

Exemple : un salarié en arrêt de travail à compter du 1^{er} décembre de l'année N et ayant une ancienneté de 1 an pour un arrêt d'une durée totale de 50 jours percevra le salaire maintenu au titre de la garantie de ressources pendant 47 jours après la période carence de 3 jours, dont 27 jours pendant l'année N et 20 jours pendant l'année N + 1. En cas de nouvel arrêt de travail pendant l'année N + 1, il sera tenu compte de ces 20 jours pour déterminer la durée maximale du maintien de salaire au cours de cette année au titre de ce nouvel arrêt.

Les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus sont appréciées en tenant compte de l'ancienneté acquise pendant l'arrêt de travail.

Ainsi, si un salarié qui n'a pas 1 an d'ancienneté pour bénéficier de la garantie de ressources acquiert cette ancienneté pendant son absence pour maladie ou accident et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une indemnisation au titre du régime de prévoyance, il bénéficiera de la garantie de ressources pour la période d'indemnisation restant à courir.

Exemple : un salarié notifie un arrêt maladie alors qu'il a 11 mois d'ancienneté. Son arrêt dure 63 jours. Lorsqu'il atteint la condition d'ancienneté de 1 an, il est en arrêt depuis 30 jours. Il peut alors prétendre à la garantie de ressources déduction faite de ces 30 jours. Il aura donc droit à 3 jours à 90 % (fin de la première période de 30 jours à 90 % après les 3 jours de carence) puis à 30 jours à 75 %.

De même, si un salarié de plus de 1 an d'ancienneté acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident une ancienneté lui permettant de bénéficier de droits supplémentaires, il lui sera fait application des durées et montants de garanties de ressources afférents à l'ancienneté nouvellement acquise pour la période de garantie de ressources restant à courir.

Exemple : un salarié notifie un arrêt maladie alors qu'il a 2 ans et 11 mois d'ancienneté. Son arrêt dure 90 jours.

Lorsqu'il atteint la condition d'ancienneté de 3 ans, il perçoit la garantie de ressources à hauteur de 90 % depuis 27 jours. Compte tenu de l'atteinte de cette ancienneté, la période d'indemnisation à 90 % se poursuivra encore 13 jours pour arriver au total à 40 jours, puis il percevra la garantie de ressources à hauteur de 75 % pendant 40 jours, ainsi qu'il est prévu pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

Date de versement : le salaire maintenu au titre de la garantie de ressources est versé aux dates habituelles de la paie.

TITRE III

DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIÉS VISÉS AUX TITRES I^{ER} ET II

Article 3.1

Durée. – Prise d'effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Les garanties du présent accord prendront effet concomitamment à l'entrée en vigueur des dispositions résultant des accords relatifs aux régimes conventionnels de prévoyance conclus le 17 décembre 2015.

Article 3.2

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;

UPE.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

ANNEXE
GARANTIE DE RESSOURCES UNIM UPF

GARANTIE	GARANTIES UNIM UPF	
	UNIM	UPF
Maintien de salaire employeur "Garantie de Ressources" pour UPF et UNIM		
Carence	3 jours (supprimée si A TMP et si hospi > 3 jours)	Pas de carence
Conditions	Un an ancienneté appréciée en principe à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Cas particulier : - pour les dockers mensualisés titulaires de la carte "G", ancienneté appréciée à partir de la date de délivrance de la carte;	pas de condition d'ancienneté
Assiette / Salaire de Référence	Rémunération mensuelle brute d'activité (voir définition figurant à l'art. 2.2 de l'accord)	le salaire de référence UPF est défini par accord de branche (Voir définition figurant à l'article 1er de l'accord)
Durée & Niveau	<p>> un an anc. : 30 jours à 90 % ; 30 jours à 75 % > 3 ans anc. : 40 jours à 90 % ; 40 jours à 75 % > 5 ans anc. : 50 jours à 90 % ; 50 jours à 75 % > 10 ans anc. : 60 jours à 90 % ; 60 jours à 75 % > 15 ans anc. : 75 jours à 90 % ; 75 jours à 75 % > 20 ans anc. : 80 jours 90 % ; 80 jours à 75 % > 25 ans anc. : 90 jours à 90 % ; 90 jours à 75 %</p> <p>La garantie de ressources s'entend par année civile, que la ou les périodes d'arrêt soient continues ou discontinues, sauf en cas d'arrêt qui se poursuit au delà du 31 Décembre. Pour l'appréciation des droits voir art .2.2.</p>	80% du salaire de référence pendant 90 jours consécutifs ou non, sur une période de douze mois consécutifs (pour le cas particulier des salariés dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables, se reporter aux dispositions de l'accord de branche)