

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

---

AVENANT N° 10 DU 17 OCTOBRE 2018  
RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET À LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

NOR : ASET1950167M  
IDCC : 3017

Entre :  
UNIM ;  
UPE,

D'une part, et  
CFE-CGC ;  
FGTE CFDT ;  
FNPD CGT,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la loi du 4 juillet 2008 et l'accord-cadre du 30 octobre 2008,  
Considérant la loi du 8 décembre 2015,  
Considérant la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU), et son caractère impératif,  
Considérant le code du travail,

Les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de réviser les dispositions de la CCNU relatives au droit syndical et aux moyens du dialogue social, et définissent un cadre conventionnel de référence relatif à la représentation du personnel, les dispositions de la CCNU relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT étant caduques.

Ce faisant, les parties signataires veillent à assurer le maintien des avancées consacrées par la CCNU en matière de dialogue social, et à préserver les équilibres existants, notamment en matière de représentation du personnel, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

De la même façon, les parties signataires conviennent que la renégociation des accords locaux relatifs à la représentation du personnel, rendue nécessaire par la caducité des stipulations des accords applicables aux anciennes institutions représentatives du personnel, n'aura pas vocation à remettre en cause les équilibres existant antérieurement à la mise en place du comité social et économique.

Les dispositions du présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, annulent et remplacent les dispositions de l'article 8 A, B, C, D point 21 et H de la CCNU.

Elles entrent en vigueur à la date de signature du présent avenant. Elles pourront être révisées dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

#### « Article 8

*Droit syndical et représentation du personnel. – Dispositions applicables dans les entreprises de manutention et les établissements portuaires relevant de la CCNU (ci-après dénommés “les entreprises”)*

### 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 législatifs et réglementaires en vigueur 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 dits 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 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 ou d'établissement.

### 2.3. Délégué syndical

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 un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants, ou à défaut dans les conditions prévues par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail.

En outre, le salarié désigné doit être âgé de 18 ans révolus, doit 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).

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions du présent avenant (point 7).

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
De 11 à 24	Possibilité de désignation 1 membre du comité social et économique pour la durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche de 500 salariés suppl.	1

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1 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<sup>er</sup> 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 24 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre du comité social et économique 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'accords relatifs aux élections des délégués au comité social et économique, et la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

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 social et économique (art. L. 2143-22 du code du travail).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité (art. L. 2143-9).

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 DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
De 25 à 49	10
De 50 à 150	15
De 151 à 300	20
Par tranche de 300 salariés	25

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.

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, distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. 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 distinct.

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.

### Délégué syndical central d'entreprise

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements distincts 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'établissements.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts 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).

Le délégué syndical central dispose, pour l'exercice de ces fonctions :

- dans les entreprises de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heures par mois ;
- dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, de 24 heures par mois (cf. art. L. 2143-5).

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.

### 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. À 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 distincts, 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 la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, sauf accord d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.

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. 2145-1 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986, annexé au présent avenant (annexe n° 1), précise les conditions d'attribution de ces congés.

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

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dans l'entreprise, est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit, en accord avec l'employeur.

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. – COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'un comité social et économique.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même place portuaire, les comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises mis en place par accord conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives (accords interentreprises dits de place).

Un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un comité social et économique aux compétences élargies ainsi que le nombre de ses membres dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

## 6. Organisation des élections

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 et suivants du code du travail, dans les entreprises remplissant les conditions de la mise en place d'un comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, de l'organisation des élections des membres du Comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90<sup>e</sup> jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 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 au comité social et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), reconnue par accord collectif entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, notamment en application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les membres du comité social et économique sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

## 7. Nombre de délégués

Les parties signataires conviennent que le nombre total de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique respectera les équilibres antérieurs en termes de nombre total de mandats et/ou sièges attribués aux délégués titulaires et suppléants dans le cadre des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, ou ancienne DUP).

Ce principe sera respecté lors des renouvellements successifs du comité social et économique.

Le nombre de délégués sera réexaminé par les partenaires sociaux en cas d'évolution de l'effectif, en proportion de la variation enregistrée.

Dans les entreprises constituées postérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ne pourra être inférieur aux nombres par tranches d'effectifs figurant dans le tableau annexé au présent avenant (annexe n° 2).

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du comité social et économique 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 l'article L. 1111-2 du code du travail.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les titulaires de contrats uniques d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (art. L. 2301-1 nouveau du code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

#### 8. Désignation de représentants syndicaux au sein du comité économique et social

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical au comité social et économique assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Les représentants syndicaux au comité social et économique central assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

#### 9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements distincts ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.



Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

#### 10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition, si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation à négocier. Dans le cas contraire, l'employeur décide de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux (cf. art. L. 2314-14).

Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

#### 11. Durée des mandats

Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de 4 ans.

Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local dit de place ou d'entreprise.

Les mandats des élus membres du comité social et économique sont renouvelables sans limitation de durée.

#### 12. Électorat. – Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, 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<sup>er</sup> 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.

Les règles d'électorat des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'article L. 2314-23 du code du travail.

#### 13. Mode de scrutin

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. 2314-5. 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.



La composition des listes électorales s'attache à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conditions prévues aux articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail.

#### 14. Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

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

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Pour suivre les opérations électorales, un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette désignation.

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.

Lorsque le vote a lieu au scrutin secret sous enveloppe, 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.

En cas de vote par correspondance, le protocole préélectoral comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

#### 15. Attribution des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. R. 2314-19 et suivants), pour l'application de l'article L. 2314-29 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.

À 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.

## 16. Attributions et fonctionnement

### 16.1. Informations et consultations

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique sont notamment les suivantes :

Un mois après chaque élection du comité social et économique, 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 social et économique 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'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

La remise de ce rapport s'inscrit dans le processus de consultation du comité social et économique s'agissant de la situation économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail.

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.

Lors de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail, le chef d'entreprise soumet, en plus des informations prévues, à défaut d'accord, aux articles L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du code du travail, 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.

Le comité social et économique est en outre consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

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 social et économique 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 social et économique 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 social et économique 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 social et économique 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 4 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 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

À cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés 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 si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité social et économique 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.

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Le comité économique et social devra notamment se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

## 16.2. Commissions

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, sous réserve des dispositions du point 18, il sera procédé à la création des commissions prévues par le code du travail, dans les conditions prévues par celui-ci.

## 16.3. Expertises

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique, conformément aux dispositions légales en vigueur, peut avoir recours à un expert de manière à exercer ses attributions économiques dans les cas suivants :

### Expert-comptable

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable :

- A. – Dans le cadre des consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;
- B. – Dans le cadre de consultations ponctuelles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition ;
- C. – Afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- D. – Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

### Expert habilité

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert habilité :

- A. – Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;
- B. – En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- C. – En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- D. – En cas d'introduction de nouvelles technologies.

Par ailleurs, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertises initiées par le comité social et économique concernant les points suivants :

- la consultation sur la situation économique et financière,
- celle sur la politique sociale de l'entreprise,
- en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;
- en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- la consultation sur les orientations stratégiques ;
- les consultations ponctuelles (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition).

Les règles de prise en charge des autres expertises sont déterminées en tenant compte des usages antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties rappellent le principe de liberté de choix du comité social et économique s'agissant du cabinet d'expertise et de l'expert que les membres décident de mandater, sans préjudice des dispositions légales.

#### 17. Attributions santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

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.

Le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les membres du comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants 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.

#### 18. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, une ou plusieurs CSSCT sont mises en place, selon les modalités prévues par le code du travail (art. L. 2315-36, L. 2315-43, L. 2315-44).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'une CSSCT.

##### Composition

NOMBRE DE SALARIÉS	REPRÉSENTANTS cadre et maîtrise	REPRÉSENTANTS autres salariés	NOMBRE TOTAL de représentants
De 50 à 199	1	2	3
De 200 à 499	1	3	4
De 500 à 1 499	2	4	6
Plus de 1 500	3	6	9

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Modalités de désignation :

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité parmi les membres titulaires et suppléants du comité social et économique.

Nombre de réunions :

La CSSCT se réunit au moins une fois tous les trimestres à l'initiative de l'employeur.

L'employeur doit également réunir la CSSCT à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel.

La CSSCT est également réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Missions de la CSSCT :

Le comité social et économique délègue à la CSSCT un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement. Toutefois, le comité social et économique conserve également le droit de déclencher ce droit d'alerte.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de procéder à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT doit être obligatoirement consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail sur :

- le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À l'issue de cette consultation, le comité social et économique rend un avis motivé.



La CSSCT est également consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CSSCT peut, à son initiative, formuler des vœux en matière d'expertise :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

## 19. Fonctionnement et crédit d'heures du comité social et économique

### 19.1. Réunions du comité social et économique

Le nombre de réunions du comité social et économique en séance ordinaire est fixé par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions légales, en tenant compte des pratiques antérieures à la mise en place du comité social et économique.

Les parties signataires préconisent que le comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du comité social et économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le code du travail.

La participation ou non des délégués suppléants aux réunions du comité social et économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

### 19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique 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 social et économique, et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au comité social et économique, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le volume global de ces heures, fixé par protocole d'accord préélectoral en tenant compte des pratiques antérieures, ne pourra être inférieur aux valeurs par tranches d'effectifs fixées dans le tableau ci-dessous, en distinguant les cas où une DUP avait été mise en place préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

EFFECTIF DES ENTREPRISES	VOLUME GLOBAL mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP)*	VOLUME GLOBAL mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP**
Moins de 11	15	
11 à 24	20	
25 à 49	40	

EFFECTIF DES ENTREPRISES	VOLUME GLOBAL mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP)*	VOLUME GLOBAL mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP**
50 à 74	100	42
75 à 99	140	65
100 à 124	200	96
125 à 149	220	117
150 à 174	220	138
175 à 199	240	159
200 à 249	240	171
250 à 299	260	192
300 à 399	260	
400 à 499	280	
500 à 599	300	
600 à 699	300	
700 à 749	300	
750 à 799	340	
800 à 899	340	
900 à 999	340	
1 000 à 1 249	340	
1 250 à 1 499	360	
1 500 à 1 549	400	
(*) Il s'agit de l'addition des heures DP/CE en fonction du nombre de délégués titulaires par tranche d'effectif, sur base du volume d'heures maximum attribué par la CCNU. (**) Les heures attribuées par la disposition ci-dessous aux membres de la CCST sont retranchées.		

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps est au moins égal, par délégué, à :

- 10 heures par mois dans les établissements employant au moins 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements employant entre 200 et 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 25 heures par mois dans les établissements employant plus de 1 500 salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, dans les conditions prévues par les articles L. 2315-10 et L. 2315-11 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix de la mise en place d'une CSSCT, le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres de cette commission sera déterminé dans les conditions prévues par les articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, du crédit d'heures qui leur est attribué (art. L. 2315-12).

### 19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 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.

À défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au rapport existant pour l'année précédente (art. L. 2312-81).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la contribution éventuellement versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique sera déterminé en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant, ou par accord d'entreprise.

L'assiette de calcul retenue pour la détermination de ce budget comprend l'ensemble des salaires et accessoires de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que toutes les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail des salariés.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, profitent 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.

### 19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la subvention de fonctionnement ne pourra être inférieur au montant versé antérieurement à la mise en place du comité social et économique le cas échéant. À défaut, il sera déterminé par accord d'entreprise.

### 19.5. Dépenses de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La prise en charge éventuelle par l'employeur des dépenses de la CSSCT est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des pratiques antérieures dans les anciens CHSCT, le cas échéant.

## 20. Représentants de proximité ou autres représentations

Compte tenu de l'effectif et du périmètre du comité social et économique et afin de garantir la représentation de l'ensemble du personnel, des représentants de proximité pourront être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Dans le cadre du maintien des équilibres antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera tenu compte des autres types de représentation résultant des usages et pratiques.

### 20.1. Protection des représentants de proximité

Tout projet de licenciement d'un représentant de proximité, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'avis du comité social et économique ou à défaut, des autres représentants de proximité le cas échéant.

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

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

Les CPHS en activité à l'entrée en vigueur du présent avenant sont maintenus dans les conditions prévues par accord local.

### C. – GARANTIE SOCIALE. – MOYENS SYNDICAUX

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre du présent avenant n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existant, 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. »

Fait à Paris, le 17 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)