

# Convention collective

## MANUTENTION PORTUAIRE (Fort-de-France)



N° de brochure : 3324

N° IDCC : 2480

Date de dernière mise à jour : 2020-04-30



## **Sommaire**



<b>Convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France du 4 juillet 2003</b> .....	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>Textes Attachés</b> .....	15
Annexe I relative à la grille de salaires des ouvriers dockers .....	15
Annexe II relative aux plages horaires de travail .....	16
Annexe III relative à la prime mensuelle de rendement .....	16
Annexe IV relative au périmètre intérieur .....	16
Annexe V relative à la composition d'équipes .....	16
Accord de place sur le collectif social unique (CSU) du port de Fort-de-France .....	20
Annexes .....	21
Annexe I .....	21
Annexe II .....	22
Annexe III .....	22
Fiche de poste concernant le chargé de sécurité dans le cadre du CHSP .....	23
Annexe IV Engagement des entreprises de manutention portuairedéfinissant les missions du chargé à la formation professionnelle .....	25
Annexe V Engagement des entreprises de manutention portuairedéfinissant les missions du chargé aux relations sociales .....	26
Accord du 30 janvier 2007 portant sur diverses dispositions (salaires, mutuelle, primes) .....	27
Avenant du 8 juin 2010 modifiant la convention .....	28
Préambule .....	28
Annexes .....	28
Adhésion par lettre du 22 septembre 2010 de la CNTPA à la convention collective .....	43
Avenant du 13 avril 2016 relatif au pacte de fiabilité .....	43
Préambule .....	43
Avenant du 20 novembre 2017 relatif aux missions de l'homme terre .....	46
Préambule .....	46
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1



# Convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France du 4 juillet 2003

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des manutentionnaires de navires, représenté par les opérateurs GMMSP ; MANUMAR.
Organisations de salariés	Syndicat des ouvriers dockers et parties similaires de la Martinique
Organisations adhérentes	La CNTPA, par lettre du 22 septembre 2010 (BO n°2011-19)

## Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective de la manutention portuaire du 31 décembre 1993 ;

Considérant qu'une adaptation du régime de la manutention portuaire, dont le cadre a été fixé en métropole par la loi du 9 juin 1992, sera favorable à l'emploi et au développement économique de la Martinique en accroissant sensiblement la productivité des entreprises de manutention ;

Considérant que la réforme de la manutention portuaire, associée à la création d'un terminal de conteneurs moderne sur la Pointe des Grives, renforcera la fiabilité du port de Fort-de-France et sa compétitivité dans la zone Caraïbe ;

Rappelant que l'introduction de la mensualisation des ouvriers dockers créera les conditions d'une organisation plus efficace du travail dans les entreprises et concourra à la stabilité de l'emploi et à la promotion du progrès social, en garantissant notamment à l'ensemble des dockers une harmonisation des conditions d'emploi et de rémunération ;

Considérant la volonté des parties de favoriser l'évolution professionnelle des ouvriers dockers mensualisés par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de la promotion sociale ;

Considérant que la signature d'un accord local permettra de disposer d'un document conventionnel de référence adapté aux spécificités de la Martinique et de l'activité de manutention sur le site portuaire de Fort-de-France,

sont convenues, au terme d'une négociation paritaire menée dans le souci constant des intérêts supérieurs de la Martinique et du dialogue social, des dispositions suivantes qui fixent les principes fondamentaux de l'organisation future des entreprises de manutention sur le port de Fort-de-France :

- liberté d'organisation du travail par les entreprises de manutention sur l'ensemble des chantiers ;
- polyvalence dans les fonctions des salariés ayant acquis une pluricom pétence ;
- mobilité du personnel, c'est-à-dire passage d'un chantier à un autre (sur un même navire ou d'un navire à l'autre, ou tout autre chantier relevant de leur compétence) au cours d'une même période de travail dans une même entreprise ;
- modulation des horaires permettant à l'entreprise de mieux gérer les aléas de son activité, sur la base d'un horaire moyen de 35 heures.

## Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de la « convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France » s'appliquent aux entreprises relevant par leur activité principale de la manutention portuaire, activité répertoriée au numéro NAF 63. 1A.

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

## Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises visées au champ d'application défini ci-dessus et appartenant aux catégories visées à l'article 3.

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

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

En cas de besoins complémentaires des entreprises de manutention, l'employeur pourra être conduit à conclure des contrats à durée déterminée d'usage constant ou autres cas de recours (ex. : CDD...).

Les personnels, quels que soient leurs statuts, sont librement recrutés par leur employeur dans le cadre des dispositions réglementaires.

Les parties s'engagent à examiner annuellement la situation de l'emploi et conviennent que le recrutement de personnel docker ne pourra être envisagé que si le nombre moyen d'heures d'affectation par docker est au moins égal à 1 360 heures par an.

Les parties conviennent que la question du nombre contractuel d'heures des CDI à temps partiel sera examinée prioritairement à toute embauche.

## Article 3

En vigueur non étendu

### 3.1. Classification

La classification professionnelle des emplois est établie en fonction des catégories telles que définies ci-dessous.

Les qualifications résultent des critères essentiels suivants :

- maîtrise professionnelle ;
- diplôme ou expérience professionnelle équivalente ;
- assiduité ;
- polyvalence ;
- effort de formation.

#### 3.1.1. Les différentes qualifications sont regroupées sous 5 catégories :

Catégorie 3 : homme de terre, homme de bord.

Catégorie 4 : homme de bord ' spécialisé ' : treuilliste ou grutier à bord, chef de panneau, chef de cale.

Catégorie 51 : pointeur, chef pointeur (contrôleur).

Catégorie 52 : chauffeur de cavaliers et tous autres engins de manutention (stacker, élévateur, attelage...).

Catégorie 6 : contremaître à bord ou à terre.

#### 3.1.2. Les différentes qualifications correspondent notamment aux fonctions et tâches suivantes :

Homme de terre :

- ramassage matériel à terre ;

- mise en œuvre d'appareillage et d'élingage ;
- pose/ dépose de twistlocks manuel ou automatiques ;
- ouverture et fermeture d'opercules sur conteneurs isothermes ;
- ouverture et fermeture de trémies ;
- accrochage et décrochage de godets, d'engins de conteneurs y compris hors gabarit ;
- élingage de colis...

De façon générale toutes manutentions, portage de matériel, opérations diverses liées à la préparation, au suivi et à la bonne fin de la manutention le long du bord des navires, terre plein, entrepôts.

Homme de bord :

- verrouillage et déverrouillage des twistlocks à bord ;
- pose et dépose des twistlocks à bord ;
- accrochage et décrochage, élingage de conteneurs et de colis à bord ;
- pose et dépose de barres et ridoirs de saisie le cas échéant ;
- verrouillage et déverrouillage des panneaux de cale ;
- ouverture et fermeture de godets...

De façon générale, toutes opérations manuelles à bord qui sont la préparation, le suivi et la bonne fin des opérations de manutention de chargement ou déchargement ainsi que de la saisie et dessaisie des colis et conteneurs le cas échéant.

Homme de bord/ treuilliste ou grutier à bord : conduit les grues ou treuil du navire en vue d'effectuer les opérations de chargement et déchargement de colis ou conteneur.

Homme de bord/ chef de panneau : assiste le treuilliste notamment dans les cas de non-visibilité lors de la prise, le déplacement et la pose de conteneurs ou colis lors de la manutention de chargement ou de déchargement.

Homme de bord/ chef de cale : organise et coordonne le travail des hommes bord en cale, tout en participant au travail de l'équipe.

Pointeur : pointage manuel et rédaction de documents ou pointage sur système informatique sur les colis, voitures ou conteneurs chargés et déchargés à bord des navires. Le pointage concerne l'enregistrement des numéros d'identification des colis ou conteneurs, les numéros de scellés pour les conteneurs ainsi que les réserves lors de la prise en charge ou décharge des colis, voitures ou conteneurs qui passent sous la responsabilité de l'entreprise. Il peut suppléer le chef pointeur en cas de nécessité.

Chef pointeur (contrôleur) : établit le rapport des opérations navires telles que par exemple les arrêts et les incidents de manutention. Il peut suppléer le pointeur en cas de nécessité.

Chauffeur de cavaliers et autres engins : assure la conduite sur les chantiers portuaires des engins de manutention (chariots cavaliers, stackers, petits engins, attelages...).

Contremaître à bord ou à terre :

- assure l'organisation, l'encadrement et la supervision du personnel affecté sur un chantier de manutention à bord ou à terre ;
- assure la mise en œuvre et le suivi des séquences de travail. A un rôle direct et il peut donc intervenir ponctuellement sur n'importe quelle tâche relative au chantier en cours ;
- il assure aussi l'interface avec sa hiérarchie, le manutentionnaire et les autres intervenants sur le même chantier (équipage du navire, conducteur de portique, etc.).

### 3.2. Polyvalence

La polyvalence faisant partie des principes fondamentaux de l'organisation du travail dans les entreprises de manutention sur le port de Fort-de-France, l'ouvrier docker est amené, en tant que de besoin, à effectuer des tâches correspondant à un niveau de qualification inférieur ou supérieur au sien.

Dans le cas d'affectation temporaire à un emploi relevant d'un niveau supérieur, l'ouvrier reçoit une compensation salariale temporaire 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 durant cette période d'affectation.

L'employeur s'efforcera de rechercher la meilleure adéquation possible entre les qualifications requises par les postes à pourvoir et celles possédées par les candidats à ces emplois.

La polyvalence s'entend dans le respect des attestations et/ ou permis nécessaires requis par certains travaux.

La polyvalence s'effectue dans les conditions suivantes :

#### a) Polyvalence obligatoire

Dans la limite des 35 heures de travail hebdomadaire, la polyvalence est obligatoire au sein de chaque catégorie et hommes bord ' spécialisés ' (treuilliste, grutier de bord, chef de panneau, chef de cale) vers homme bord ' simple ', sous réserve des qualifications nécessaires.

La polyvalence au sein de chaque catégorie est obligatoire et est rémunérée par un forfait mensuel correspondant à une prime de polyvalence définie à l'annexe 3.3, quel que soit le nombre de polyvalences effectuées dans le mois.

La polyvalence entre catégories est obligatoire si la polyvalence au sein des catégories n'a pas permis de satisfaire la totalité de la demande.

Dans ce cas elle est assurée prioritairement par les dockers volontaires.

Cette polyvalence volontaire est rémunérée par une prime de polyvalence définie en annexe 3.3.

En cas d'insuffisance de volontaires, la polyvalence est assurée de manière obligatoire par les autres ouvriers dockers selon un ordre de priorité correspondant aux ouvriers ayant effectué le moins d'heures d'affectation durant le mois précédent.

Cette polyvalence obligatoire entre catégories est rémunérée par une prime de polyvalence définie en annexe 3.3.

#### b) Polyvalence facultative

Au-delà des 35 heures de travail hebdomadaire, la polyvalence est facultative et rémunérée par une prime de polyvalence définie en annexe 3.3.

La polyvalence est facultative les dimanches et jours fériés.

### 3.3. Composition des équipes

La composition des équipes de référence est définie en annexe V.

## Article 4

En vigueur non étendu

Pour l'application des avantages résultant de la présente convention, l'ancienneté s'apprécie à compter de la date de dernière embauche dans l'entreprise depuis laquelle aucune interruption de contrat n'a été constatée, 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.

Toutefois, pour les ouvriers dockers ' ex-professionnels ' ou ' ex-occasionnels ' titulaires d'une carte au 31 juillet 2003 et mensualisés à compter du 1er août 2003, l'ancienneté pour le bénéfice des avantages prévus par la présente convention collective sera calculée à compter de la date de délivrance de leur



première carte ' professionnelle ' ou ' occasionnelle ' dans le système ancien de l'intermittence.

Pour les dockers embauchés en contrat à durée indéterminée à temps partiel (ex. : viviers du noyau dur), l'ancienneté sera calculée sur la base du nombre d'heures effectuées sur le port de Fort-de-France, depuis le 1er août 2003, en considérant que 1 600 heures de travail correspondent à 1 an d'ancienneté.

Le calcul de la prime d'ancienneté est défini à l'article 8.8 de la présente convention.

#### Article 5

En vigueur non étendu

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.

La rémunération mensuelle 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) ;

Conformément à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 7

En vigueur non étendu

Il est institué un salaire de base minimum.

Ces salaires de base minimaux sont fixés par un barème défini en annexe I 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 moyen de 35 heures.

Ces salaires de base feront l'objet des négociations annuelles obligatoires.

Le salaire de base minimum détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire de base plus favorable, le salaire mensuel brut de base en dessous duquel aucun salarié mensualisé, 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 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 et/ ou conventionnelles pour heures supplémentaires.

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.

Seront également exclues du salaire de base minimal :

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation qui n'ont pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale en vigueur.

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, les garanties prévues au présent article seront bien entendu réduites au prorata du temps de travail accompli par le salarié.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 9

En vigueur non étendu

##### 9.1. Embauche

Toute embauche est confirmée 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 à l'URSSAF ;
- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage ;
- l'emploi, la fonction, la catégorie et l'échelon ;
- la durée de la période d'essai ;
- le ou les lieux de travail ;
- le montant du salaire mensuel de base ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières ;
- la référence à la présente convention collective de la manutention portuaire ;
- 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. La présente convention collective est mise à disposition des salariés.

L'embauche définitive est subordonnée au résultat préalable de l'examen médical.

Tout cumul d'emplois est autorisé sous réserve de respecter les limites maximales de durée de travail légales et réglementaires et pour les salariés à temps complet sous réserve d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'employeur.

Le salarié s'oblige à exercer personnellement les tâches qui lui sont confiées.

##### 9.1.1. Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (35 heures) ;
- la durée de travail annuelle résultant de la durée légale du travail.

Un contrat de travail écrit est obligatoire.

La rémunération des salariés à temps partiel doit être proportionnelle, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise, à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

## 9.2. Suspension du contrat de travail

### 9.2.1. Maladie.-Accident

Garanties de ressources en cas de congé maladie ou accident du travail

A partir du 9e jour d'arrêt pour maladie dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en sus des indemnités journalières des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire servie par l'employeur et calculée sur la base de la rémunération nette mensuelle de manière à garantir un niveau de rémunération nette équivalent à :

- après 1 an de présence dans l'entreprise, 1 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence dans l'entreprise, 2 mois à 100 % ;
- après 10 ans de présence dans l'entreprise, 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 15 ans de présence dans l'entreprise, 3 mois à 100 %.

La présence s'entend comme défini à l'article 4, alinéa 2.

Pour l'application des dispositions du présent article, le salaire mensuel net est égal à 1/3 de la rémunération brute perçue par le salarié sur la période de 3 mois complets précédant l'arrêt de travail, de laquelle est déduit l'ensemble des charges sociales, contributions et impôts obligatoirement mis à la charge du salarié par les lois, décrets ou accords collectifs.

Sont inclus dans le salaire brut de référence l'ensemble des éléments de rémunération soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion :

- des éléments de rémunération conventionnels ou instaurés par accord ou usage dont le montant est à périodicité non mensuelle ;
- des éléments de rémunération exceptionnelle.

La durée de l'indemnisation au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise sera, selon le cas susvisé, de 2 ou 3 mois.

Toutefois, dans le cas de maladie d'une durée supérieure à 30 jours, le délai de carence sera ramené de 8 jours à 3 jours.

Les dispositions précédentes supposent que le salarié concerné justifie de l'incapacité résultant de la maladie dans les 48 heures de son absence.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les dispositions précédentes s'appliqueront sans délai de carence dès le premier jour d'absence.

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.

### 9.2.2. Maternité.-Congé parental d'éducation

#### a) Maternité

Les conditions de travail des femmes 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 de plus de 250 salariés prendront les dispositions qui s'avèreraient 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.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause.

Cette pause, d'une durée de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Les absences pour maternité sont régies conformément aux dispositions des articles L. 1225-16 et suivants ainsi que L. 1225-29 et suivants du code du travail.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la femme percevra durant son congé de maternité, 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) 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 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.

### 9.2.3. Congé sabbatique

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.

Ce congé suspend le contrat de travail.

### 9.2.4. Congés payés

Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de deux 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.

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

La période de prise de congés s'étend au minimum du 1er avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

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 égal 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, ou à la demande du salarié et après autorisation de l'employeur, bénéficieront, en cas de fractionnement :

- 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 3,4 ou 5.

Les jours de congés excédant la durée de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement.

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 (la prime de 13e mois est exclue 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.

Il est interdit de travailler et de faire travailler pendant les congés payés.

#### 9.2.5. 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 :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- préparation à la défense : 1 jour ouvrable.

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.

Ces éléments sont suspensifs du congé annuel.

#### 9.3. Baisse d'activité

En cas de baisse d'activité engendrant une situation de crise ou des difficultés économiques structurelles, les parties s'engagent à rechercher toute solution de nature à préserver l'emploi.

#### 9.4. Rupture du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions ci-après.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

##### 9.4.1. Démission

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative du salarié sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de démission après la période d'essai, le salarié est tenu d'un préavis d'une durée de 2 mois pour les emplois de catégorie 3,4,5 et 6.

##### 9.4.2. Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie au moyen d'une rupture conventionnelle dans les conditions posées aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions ci-après destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La procédure est la suivante.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens.

A cette occasion, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur ou son représentant a la faculté de se faire assister, mais uniquement si le salarié fait lui-même usage de cette faculté :

- entreprises de 50 salariés et plus : par une personne de l'entreprise ;
- entreprises de moins de 50 salariés (pour information) : par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement.

A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

A l'issue du délai de rétractation de 15 jours, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative (directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), avec un exemplaire de la convention de rupture.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation, par la DDTE dans les conditions posées aux articles L. 1237-14 et R. 1237-3 du code du travail.

##### 9.4.3. 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 à l'article L. 1232-1 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 substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

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

#### c) Indemnité de licenciement

Les salariés licenciés après 2 ans de présence recevront au moment de leur licenciement, hors cas de faute lourde ou grave, une indemnité égale à un demi mois de salaire brut mensuel de référence par année de présence.

Le salaire mensuel de référence sera le montant le plus avantageux entre la moyenne des rémunérations brutes des 3 derniers mois et la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des 12 derniers mois.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder 12 fois le salaire de référence.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte au 31 juillet 2003, l'ancienneté sera calculée à compter de la date de délivrance de la première carte.

#### 9.4.4. 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 : 2 mois pour les emplois de catégorie 3,4,5,1,52 et 6.

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 congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel 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'employé, 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 aux articles L. 122-23 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.

#### 9.4.5. Départ ou mise à la retraite

En cas de mise à la retraite ou de départ volontaire et afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront 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 en retraite, de son initiative, à un âge lui permettant une liquidation de la retraite au taux plein, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

-2 mois après 10 ans d'ancienneté ;

-3 mois après 15 ans d'ancienneté ;

-4 mois après 20 ans d'ancienneté ;

-5 mois après 25 ans d'ancienneté ;

-6 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel de référence correspond à la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des 12 derniers mois.

Pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte au 31 juillet 2003, l'ancienneté sera calculée à compter de la délivrance de la première carte.

### Article 10

En vigueur non étendu

#### 10.1. Travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée hebdomadaire 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 durant lequel le salarié exécute personnellement sa prestation de travail.

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

Néanmoins, la pause quotidienne de 20 minutes en fin de shift est comprise dans le temps de travail effectif et est payée.

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.

#### 10.2. Durées hebdomadaires du travail

La durée moyenne hebdomadaire du travail est de 35 heures pour les salariés à temps plein.

Cette dernière est calculée en moyenne sur la semaine pour les salariés soumis à un mode d'aménagement du temps de travail.

La durée quotidienne du travail effectif d'un salarié est de 7 heures.

Cette durée peut être prolongée jusqu'à 8 h 30 en cas de finition d'un chantier.

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).

#### 10.3. Modulation du temps de travail

La modulation des horaires doit permettre aux entreprises de manutention de mieux gérer les aléas inhérents à l'activité portuaire liés à l'irrégularité des mouvements des navires, à l'imprévisibilité des conditions climatiques, à la nature des cargaisons et au caractère saisonnier de certains trafics.

Pour faire face à cette situation dans les meilleures conditions et améliorer la productivité sans léser les intérêts réciproques tant des entreprises que des ouvriers dockers mensualisés, les parties contractantes conviennent de mettre en place un système de modulation des horaires applicable aux ouvriers dockers mensualisés, conformément aux dispositions des articles L. 212.8 et suivants du code du travail.

La modulation de la durée du travail dans le cadre des articles L. 2128 et suivants du code du travail permet, en maintenant l'intégralité de la rémunération, de faire face à ces variations ponctuelles du volume de l'activité.

Dans ce cadre, l'horaire hebdomadaire sera amené à varier, en plus ou en moins, autour de l'horaire légal de travail effectif de 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et en deçà du plafond de 42 h 30 et celles non travaillées entre le plancher de 21 heures et 35 heures se compensent arithmétiquement dans le cadre d'une modulation trimestrielle.

La rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, afin de lui assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

Lorsque le trafic le permet et dans la mesure du possible, un calendrier prévisionnel des heures travaillées dans la semaine sera déterminé et communiqué au personnel une semaine à l'avance, et au plus tard 72 heures avant le début du travail.

Néanmoins, en cas de changement imprévisible dans l'arrivée ou le départ d'un navire, il est possible :

-d'annuler une équipe au plus tard à 17 heures la veille ;

-d'appeler une équipe avec le même délai de prévenance dans la limite de 20 fois par an et par personne composant l'équipe.

#### 10.4. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne se décomptent pas à la journée.

a) Dans le cadre de la durée légale hebdomadaire du travail, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine :

-de la 36e heure à la 43e heure, le taux horaire de base est majoré de 25 % ;

-au-delà de la 43e heure, le taux horaire sera majoré de 50 %.

b) Dans le cadre d'un aménagement de la durée du travail dépassant le cadre hebdomadaire (notamment en cas de modulation), les heures supplémentaires sont celles effectuées :

-au-delà de 42 h 30 par semaine : elles sont payées en fin de mois ;

-au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, calculé à la fin du trimestre civil et supérieur à la durée trimestrielle de travail effectif fixée à 400 heures (soit 1 600 heures/4) : elles sont payées à la fin du trimestre civil, à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées en fin de mois.

Les 8 premières heures donnent lieu à majoration de 25 %.

Les heures suivantes sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 h 30 par semaine s'imputent sur le contingent légal annuel de 220 heures.

#### 10.5. Fixation de l'horaire

Tous les salariés d'une même catégorie au sein d'une équipe commencent le travail à la même heure et le terminent à la même heure, fixées l'un et l'autre par l'employeur.

L'employeur fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

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.

Du fait de l'activité du port, chaque docker est affecté hebdomadairement, à titre indicatif ('tendance'), à l'une des plages de travail définie en annexe II.

Les horaires de travail peuvent être répartis sur tous les jours de la semaine. En tout état de cause, les points suivants seront respectés :

-nombre maximum de jours : 6 jours ;

-nombre minimum de jours : 3 jours ;

-nombre d'heures quotidiennes : 7 heures (en cas de finition d'un chantier cette durée peut être prolongée jusqu'à 8 h 30) ;

-les dimanches seront travaillés sur la base du volontariat ;

-les jours fériés tels que définis à l'article 8.2 seront travaillés sur la base du volontariat.

Toutefois, chaque docker mensualisé pourra être tenu de travailler 4 jours fériés ou 4 fêtes locales par an à la demande de son employeur. Si le jour férié n'est pas travaillé, il ne sera pas décompté du temps de travail effectif dans le cadre de la modulation ;

-le 1er Mai et le 22 mai sont des jours fériés chômés ; à ce titre 7 heures seront décomptées et imputées dans le cadre de la modulation du temps de travail effectif.

#### 10.6. Travail le dimanche

Les travaux de chargement et de déchargement dans les ports font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical. Les heures effectuées le dimanche donnent lieu aux majorations prévues à l'article 8.3 de la présente convention collective.

#### 10.7. Repos compensateur de remplacement

Les entreprises auront la possibilité de remplacer en totalité ou partiellement le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur, soit :

-1 h 15 par heure supplémentaire effectuée de la 36e à la 43e heure ;

-1 h 30 par heure supplémentaire effectuée à partir de la 44e heure.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et continuent d'ouvrir droit au repos compensateur légal.

Les modalités d'attribution de ce repos sont fixées par les articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail.

#### 10.8. Travail à temps partiel

##### a) Principe

La répartition annuelle du travail à temps partiel permet, sur la base d'une durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle moyenne de travail, de faire varier celle-ci aux fins que, sur l'année, elle ne dépasse la durée contractuelle fixée, par compensation horaire entre les périodes de haute d'activité et les périodes de basse activité définies dans les conditions posées à l'article 10.5 ci-avant.

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel au cours de la période d'organisation annuelle ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle de travail calculée sur la période annuelle.

##### b) Période de référence

La période de référence retenue pour l'application du présent accord est l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

##### c) Programmation

Le programme indicatif de la répartition du travail sur l'année sera remis à chaque début d'année au salarié par remise en main propre et/ ou affichage sur son lieu de travail.

La répartition hebdomadaire ou mensuelle de ses horaires lui sera de la même manière remis en main propre et/ ou affichée au moins 15 jours avant son entrée en vigueur, sauf urgences liées à des remplacements de collègues ou à l'accomplissement de missions exceptionnelles.

En tout état de cause, et en cas de modification de la durée et des horaires de travail, un délai de prévenance de 3 jours minimum sera respecté.

##### d) Rémunération

En vue d'assurer une rémunération identique chaque mois, en fonction de l'horaire contractuel fixé, les parties conviennent de verser une rémunération lissée aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est répartie sur l'année.

Leur rémunération, calculée sur leur base contractuelle horaire, sera donc indépendante de l'horaire réel de travail accompli mensuellement.

En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année :

S'il est constaté que celui-ci, du fait du lissage de sa rémunération est en situation de crédit d'heures, c'est-à-dire qu'il a travaillé plus d'heures qu'il n'en a été rémunéré, il sera établi un solde d'heures au terme de la période de référence. Ce solde d'heures sera reporté sur l'année suivante. Au cas où ce solde ne pourrait pas être imputé au titre de l'année suivante, le salarié aurait alors droit au règlement des heures de travail à son crédit, sur la base de sa rémunération mensuelle.

En cas de situation de débit d'heures, c'est-à-dire si le salarié a travaillé moins d'heures qu'il n'en a été rémunéré, il sera établi un solde d'heures qu'il devra effectuer au titre de la période suivante. Si au terme de cette année, cette régularisation n'était pas possible, le salarié conserverait le bénéfice de la rémunération supplémentaire perçue sans que l'entreprise ne puisse lui réclamer l'exécution effective des heures, ou bien lui réclamer le trop-perçu de rémunération.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année :

En cas de crédit d'heures constaté au profit du salarié, le solde d'heures lui sera rémunéré lors de son départ effectif.

En cas de débit d'heures, une régularisation sera effectuée sur son bulletin de salaire de départ, sauf en cas de licenciement pour motif économique.

Autres cas.-Régularisation en fin d'année :

S'il apparaît, du fait du lissage de sa rémunération, que le salarié est en situation de crédit d'heures, c'est-à-dire qu'il a travaillé plus d'heures qu'il n'en a été rémunéré, ce crédit d'heures effectivement travaillé sera rémunéré sur la base de sa rémunération mensuelle avec la paie du mois suivant le dernier mois de la période de référence.

A l'inverse, si du fait du lissage de sa rémunération le salarié est, au terme de la période de référence, en situation de débit d'heures, une compensation sera faite sur la rémunération à verser le premier mois suivant le terme de la période annuelle entre le salaire dû et la rémunération versée en excédent.

Dans toutes les hypothèses, il est rappelé qu'en cas de période non effectivement travaillée, mais néanmoins indemnisée par l'employeur, telle que maladie, congés légaux ou conventionnels, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

A l'inverse les absences non indemnisées et non rémunérées seront retenues en fonction du travail que le salarié aurait dû effectuer pendant ces périodes d'absences.

## Article 11

En vigueur non étendu

### 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.

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 les lois des 27 décembre 1968, 28 octobre 1982, 13 novembre 1982 et décrets d'application relatifs à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

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.

##### 2.1. 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.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats représentatifs de former entre eux un syndicat ou une section syndicale d'entreprise qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels ou moraux de ses membres, conformément à l'article L. 412-6 du code du travail.

Chaque syndicat représentatif ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise.

##### 2.2. Délégué syndical

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical choisi 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.

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles.

Pour pouvoir être valablement désigné en tant que délégué syndical, le salarié doit d'abord être âgé de 18 ans accomplis, il doit ensuite travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
Moins de 50	0
Supérieur à 50	1

A titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 412-14, pourront être désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés titulaires de la carte au 31 juillet 2003.

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire 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 du personnel et 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, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17 du code du travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. 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. 433-5 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 des délégués syndicaux

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'HEURES
De 50 à 150	10
De 150 à 500	15

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 412-18 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 200 salariés, le chef d'entreprise mettra à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités de la collecte des cotisations syndicales, qui peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, seront précisées par accord d'entreprise.

### 3. Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins 2 délégués syndicaux.

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 2.

Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail 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. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de 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. 451-1 à L. 451-4 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. 236-10, L. 434-10 et L. 451-1 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.

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. 451-1 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.

Les pertes de salaires, au-delà de l'obligation de prise en charge à hauteur de 0,08 € du montant des salaires payés peuvent être prises en charge sur le budget des comités d'établissement ou d'entreprise.

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

## B. - Délégués du personnel

### 1. Organisation des élections

Dans tout établissement, le chef d'entreprise doit tous les 2 ans 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 quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales représentatives sont en même temps 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 le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections par 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.

Le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

### 2. Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon le tableau :

- de 1 à 25 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires, 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants.

Conformément à l'article L. 421-2 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 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.

### 3. Collèges électoraux

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

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. 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 un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent article.

### 4. 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. 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 représentatives concernées.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa premier ou, à défaut, en application de l'article L. 423-2.

### 5. 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 de manutention.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, descendants, ascendants, frères, soeurs 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. 423-8, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés titulaires de la carte au 31 juillet 2003.

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. 423-12 du code du travail.

### 6. Scrutin de liste

Le scrutin est de liste à 2 tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives.

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.

### 7. Bureau de vote et modalités de vote

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des 2 électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.



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.

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 du 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 (interruption 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.

#### 8. Attribution des sièges

Pour l'application de l'article L. 423-14 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 2 candidats susceptibles d'être élus.

#### 9. Délégué suppléant

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 423-16 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.

#### 10. 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 aient 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 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, des délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel dans les conditions fixées par la loi et les conventions en vigueur.

#### 11. 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 15 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 10 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.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3 du code du travail bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

#### 12. Local. - Affichage

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local pour leur permettre de remplir leur mission et 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'entrées des lieux de travail.

### 13. 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 qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Les autres modalités fixées par l'article L. 425-1 du code du travail reçoivent application.

#### C. - Comité d'entreprise

##### 1. 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.

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 :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants.

Conformément à l'article L. 431-2 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 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 dont le contrat de travail est suspendu.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17 du code du travail, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise 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.

##### 2. Collèges

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en 2 collèges :

- 1 collège pour les ouvriers et employés ;
- 1 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 des sièges entre les collèges électoraux fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail 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. 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 2 ans. Leur mandat est renouvelable.

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

##### 3. 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 respectivement par l'article L. 434-7 du code du travail pour la formation et l'emploi, et le logement des salariés et par l'article L. 434-5 du code du travail pour la commission économique.

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. 439-1 ;
- 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 informera 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 des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 et le nombre des contrats initiative-emploi prévus à l'article L. 322-4-2.

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. 434-3 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. 434-10 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.

#### 4. Fonctionnement

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 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 433-1 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. 434-7 du code du travail est également payé comme temps de travail. 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. 433-1 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<sup>e</sup> alinéa.

#### 5. Subvention et fonctionnement du comité d'entreprise

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent 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.

#### D. - Comité interentreprises

Il est créé un comité interentreprises dont les modalités de composition, d'attribution et de fonctionnement sont définies dans un accord de place dénommé « Accord de place sur le collectif social unique du port de Fort-de-France ».

#### E. - Hygiène et sécurité

##### 1. 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.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, 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 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas de l'article L. 434-10 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.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 3 jours dispensée par un organisme agréé choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel. 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.

##### 2. Comité d'hygiène et de sécurité portuaire (CHSP)

Il est institué un CHSP dont les modalités de composition, d'attribution et de fonctionnement sont définies dans un accord de place dénommé « Accord de place sur le collectif social unique du port de Fort-de-France ».

#### F. - Service relations sociales du travail

Il est institué un service relations sociales du travail dont les modalités de composition, d'attribution et de fonctionnement sont définies dans un accord de place dénommé « Accord de place sur le collectif social unique du port de Fort-de-France ».

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

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

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

Les entreprises de manutention se déclarent favorables au développement des formations en alternance, tant l'apprentissage que les contrats de qualification ou tout autre type de formation alliant une expérience professionnelle avec des enseignements théoriques, dans la mesure où celles-ci conduisent à l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale, ou d'une qualification reconnue par la présente convention collective.

La formation professionnelle concerne toutes les catégories de personnel.

La formation doit leur permettre de s'adapter à l'évolution des technologies, d'acquérir un savoir-faire élargi vers davantage de qualité et de précision dans le travail, tout en suscitant une attention accrue aux problèmes de sécurité.

Dans cette perspective, les plans de formation auront pour objectifs la recherche constante d'une meilleure qualité de service rendu à la clientèle, l'amélioration de productivité des entreprises, ainsi que la promotion de toute action de nature à renforcer la bonne image des places portuaires. La formation professionnelle doit permettre aux salariés de développer leurs capacités d'adaptation et de favoriser leur évolution professionnelle.

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

Certaines dispositions relatives à cet article font l'objet d'un accord de place, dénommé « Accord de place sur le collectif social unique du port de Fort-de-France ».

#### Article 13

En vigueur non étendu

L'apprentissage est régi par les textes en vigueur, notamment l'article L. 117-1 et suivants du code du travail.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Ces régimes feront l'objet d'accords ultérieurs.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions des articles R. 140-1 et suivants du code du travail.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission paritaire, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ledit accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions des articles L. 341-1 et suivants du code du travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

#### Article 17

En vigueur non étendu

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- article L. 323-9 et suivants du code du travail ;
- article R. 323-24 et suivants du code du travail ;
- article D. 323-3-1 et suivants du code du travail.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Cette commission assure le suivi de l'application de la présente convention et de ses annexes ainsi que la prévention de tout conflit collectif et litige par la voie de la négociation et du dialogue.

Dans cet esprit, les organisations syndicales signataires s'engagent à ne déclencher aucun arrêt de travail avant que la question en cause n'ait été préalablement examinée en commission de prévention des conflits (CPC).

#### Article 19

En vigueur non étendu

Cette commission est une structure d'appel suite à un désaccord dans la commission paritaire commune.

##### 19.1. Composition

La commission de conciliation et d'interprétation est composée :

- des membres de la commission paritaire ;
- du directeur du port, ou son représentant ;
- d'une personne qualifiée ayant accompagné la négociation de la convention collective (Monsieur Marsault, membre de la commission mixte nationale et président de la caisse de congés payés du Havre) ;
- du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou son représentant, qui en assure la présidence.

##### 19.2. Saisine

En cas de désaccord persistant dans le cadre de la commission paritaire commune, à l'exclusion de la NAO, la commission pourra être saisie par l'une ou l'autre des parties. Cette commission sera réunie à l'initiative du président après saisine par écrit de la partie demanderesse.

Les membres de la commission seront convoqués par le président dans un délai de 7 jours ouvrés.

##### 19.3. Fonctionnement

L'avis majoritaire de la commission de conciliation et d'interprétation s'imposera à toutes les parties tant patronales qu'ouvrières.

Un procès-verbal de la réunion de la commission sera aussitôt établi et adressé aux participants. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

## Article 20

En vigueur non étendu

### 20.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### 20.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par pli recommandé 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.

### 20.3. Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par pli recommandé, 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 pourraient se prévaloir du même droit.

Un accord devra intervenir dans un délai de 6 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 21

En vigueur non étendu

La présente convention collective entrera en vigueur à compter du 1er août 2003.

## Article 22

En vigueur non étendu

La présente convention collective et ses annexes annulent et remplacent l'ensemble des accords et usages antérieurs.

## Article 23

En vigueur non étendu

La présente convention collective et ses annexes sont déposées par la partie la plus diligente auprès des services de la DTEFP en 5 exemplaires signés des parties.

La partie la plus diligente remet également 1 exemplaire de la présente convention au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Fort-de-France.

## Annexe I relative à la grille de salaires des ouvriers dockers

En vigueur non étendu

Grille de salaires des ouvriers dockers

1. Les dockers mensualisés « ex-professionnels » bénéficient d'une garantie mensuelle brute égale au 12e des rémunérations brutes perçues durant l'année 2002, déduction faite de la prime de fin d'année.

Cette garantie comprend tous les éléments de rémunération, à l'exclusion des primes de polyvalence, de rendement, d'ancienneté, de changement de chantier et des majorations pour prolongation de shift, travail des jours fériés, le travail de nuit, du dimanche et des samedis après-midi au-delà du premier samedi après-midi mensuel obligatoire qui est inclus dans la garantie, ainsi que la prime de fin d'année.

2. Les dockers mensualisés « ex-occasionnels » bénéficient d'une garantie mensuelle brute dépendant de la catégorie à laquelle ils appartiennent, indiquée dans le tableau ci-dessous.

Cette garantie comprend tous les éléments de rémunération à l'exclusion des primes de polyvalence, de rendement, d'ancienneté, de changement de chantier et des majorations pour extension de shift, travail des jours fériés, le travail de nuit, du dimanche et des samedis après-midi au-delà du premier samedi après-midi mensuel obligatoire qui est inclus dans la garantie, ainsi que la prime de fin d'année.

A la date d'application de la présente convention collective révisée, les garanties mensuelles brutes sont les suivantes :

(En euros.)

Catégorie	Dockers ex-occasionnels Garantie mensuelle brute
3	3 669,75
4	3 684,30
51	3 688,87
52	3 688,87
6	3 692,96

3. Les dockers mensualisés embauchés après le 1er août 2003 ne bénéficient pas de garantie mensuelle.

4. La grille de salaires des ouvriers dockers mensualisés, quelle que soit leur « origine » (ex-professionnels, ex-occasionnels et nouveaux) est la suivante :

(en euros.)

Catégorie	Échelon 2 Dockers mensualisés	
	Salaire de base mensuel brut	Salaire de base horaire brut
3	2 949,98	19,45
4	2 965,15	19,55
51	3 145,64	20,74
52	3 145,64	20,74
6	3 188,10	21,02

5. Les dockers en CDD d'usage constant ou autres recours embauchés en cas de besoin bénéficient de la même grille de salaire horaire que les dockers mensualisés.

---

## Annexe II relative aux plages horaires de travail

En vigueur non étendu

Plages horaires de travail

1. Chaque docker est affecté hebdomadairement, à titre indicatif (« tendance »), à l'une des plages horaires de travail suivante :

De 7 heures à 14 heures.

De 14 heures à 21 heures.

Mais s'il n'y a pas de travail pour lui durant cette plage horaire il peut être affecté, en tant que de besoin, durant l'autre plage horaire sous réserve des délais de prévenance indiqués à l'article 10 (au plus tard la veille à 17 heures).

2. Pour le shift de nuit tel que défini à l'article 8.3, la plage de travail est de 21 heures à 4 heures.

3. Pour le parc, 5 plages horaires sont utilisables :

De 7 heures à 14 heures.

De 8 heures à 15 heures.

De 11 heures à 18 heures.

De 12 heures à 19 heures.

De 14 heures à 21 heures.

Le travail commence à l'heure de début de chacune des plages horaires.

La plage horaire de 7 heures pourra être augmentée dans la limite de 1 h 30 pour la finition d'un chantier.

---

## Annexe III relative à la prime mensuelle de rendement

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Annexe IV relative au périmètre intérieur

En vigueur non étendu

Périmètre intérieur

Dans le cadre de l'organisation actuelle de la manutention sur le port de Fort-de-France, certaines fonctions sont occupées à la fois par le personnel des entreprises de manutention et les ouvriers dockers.

S'agissant du champ d'intervention futur des dockers sur le port de Fort-de-France, il est convenu ce qui suit :

1. Remplacement des contremaîtres-navires, des contremaîtres-parcs et des chauffeurs

Au fur et à mesure du départ des personnels d'entreprise ou en cas de nécessité de remplacement temporaire, les postes de travail seront attribués aux personnels dockers relevant de la convention collective de la manutention portuaire (date de signature). Ces attributions s'effectueront dans le respect du droit du travail relatif à l'organisation du travail et à la consultation des institutions représentatives du personnel.

2. Moratoire sur le remplacement des personnels des entreprises de manutention occupant les autres postes

A partir d'un bilan effectué au 31 juillet 2006, la situation de ces postes pourra faire l'objet d'une négociation, à l'initiative de l'une des parties.

3. Principe de parité

Concerne les contremaîtres-navires, les chauffeurs et les contremaîtres-parcs au-delà de 6 pour ces derniers.

La répartition des postes entre le personnel actuellement mensualisé en entreprise et le personnel dockers sera faite sur le principe de la parité des effectifs. Les affectations journalières se feront à part égale sauf circonstances exceptionnelles.

---

## Annexe V relative à la composition d'équipes

En vigueur non étendu

Annexe V

Composition d'équipes

Les compositions d'équipes ci-dessous sont des équipes de référence comme indiqué à l'article 3.3.

En fonction du nombre et du type de chantiers, l'employeur pourra, s'il le souhaite, affecter, pour chaque shift, du personnel docker complémentaire de remplacement ou d'appoint qui sera amené à intervenir, en tant que de besoin, sur tous les chantiers, et notamment pour remplacer du personnel docker absent.

Opération de manutention navire porte-conteneurs au portique quai ou bord

Par équipe portique jusqu'à 100 T

	Twistlocks automatiques avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
+ Homme bord saisie si grandes barres	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)

	Twistlocks automatiques avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur		1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	Twistlocks automatiques sans saisie (prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur		1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	Twistlocks manuels avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur		1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	Twistlocks manuels sans saisie (prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur		1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

Opération de manutention navire porte-conteneurs au portique quai ou bord

Par équipe portique + 100 T

	Twistlocks automatiques avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	1	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)

	<b>Twistlocks automatiques avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)</b>	
	<b>Composition de l'équipe</b>	<b>Remarques</b>
+ Homme bord saisie si grandes barres	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	<b>Twistlocks automatiques sans saisie (prise en charge par l'équipage)</b>	
	<b>Composition de l'équipe</b>	<b>Remarques</b>
Commandant bord	1	
Homme bord	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	<b>Twistlocks manuels avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)</b>	
	<b>Composition de l'équipe</b>	<b>Remarques</b>
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	<b>Twistlocks manuels sans saisie (prise en charge par l'équipage)</b>	
	<b>Composition de l'équipe</b>	<b>Remarques</b>
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire	



A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

Manutention en conventionnel lolo voitures, conteneurs, bois, tuyaux...

Equipe type de référence

	Composition	Remarques :
Commandant bord	1	
Homme bord - chef panneau	1	
Homme bord - treuilliste	1 par grue	+ 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire
Homme bord - treuilliste	1 par grue	+ 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire
Homme bord - treuilliste	1 par grue	Nombre de grues à définir par le manutentionnaire
Homme bord	2	
Homme bord - chef cale	1	
Commandant terre	1	
Homme terre	3	Pour l'ensemble des travaux à terre
Pointeur	1	
Chauffeur	1 par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire
Chauffeur	1 par engin	+ 3 relèves au-delà.
Chauffeur	1 par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire

Manutention en vrac conventionnel - Ferraille Manutention en vrac avec la grue MNA (céréales, engrais ...)

Equipe type de référence

	Composition	Remarque
Commandant bord	1	
Homme bord - chef panneau	1	
Homme bord - treuilliste	1	+ 1 relève
Homme terre	2	

Pas de personnel docker pour le nettoyage de la câle, ni pour le déplacement de la trémie.

Au cas où la grue MNA ne serait pas utilisée, le travail au godet serait effectué par 2 hommes de bord.

Equipe type de référence

	Composition	Remarque
Commandant bord	1	
Homme bord - chef panneau	1	
Homme bord	1	
Homme bord - treuilliste	1 par grue	+ 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire.
Homme bord - treuilliste	1 par grue	+ 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire.
Homme bord - treuilliste	1 par grue	Nombre de grues à définir par le manutentionnaire.
Homme terre	2	
Chauffeur	1	Si besoin, 0 si pas besoin.
Pointeur	1	Si besoin, à la demande du manutentionnaire.

Manutention type ferry

Equipe type de référence

	Composition	Remarque
Commandant bord	1	
Homme bord	2	
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1	Par engin + 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

Manutention type car carrière

Equipe type de référence

	Composition	Remarque
Commandant bord	1	
Pointeur	1	
Homme terre « parc »	1	Par tranche de 250 véhicules déchargés..
Homme terre « parc »	1	Ils assurent le dispatch sur le parc, le rangement et la fermeture de tous les véhicules.
Chauffeur véhicules	variable	Base de calcul 4/ VL/ OD soit 28 véhicules (légers et HH) par ouvrier et par shift.
Chauffeur véhicules	variable	Nombre de chauffeurs « HH » sera défini par le manutentionnaire en fonction de leur nombre/ total des véhicules.
Chauffeur véhicules	variable	Les chauffeurs « HH » intégreront les autres chauffeurs véhicules une fois leur travail « HH » termine
Chauffeur	1 par navette	Nombre de navettes à définir par le manutentionnaire

La croisière (1)

Cette disposition concerne la croisière dans son intégralité y compris le futur village croisière et les magasins et autres dépôts qui le composent.

Il est fait appel aux entreprises de manutention - mensualisés en priorité - que sur demande expresse du bord ou de son agent maritime et au cas où l'équipage ne pourrait pas effectuer le travail.

S'il est fait appel aux entreprises de manutention, la composition des équipes est définie comme suit :

Composition de l'équipe de dépotage des conteneurs : 4 hommes terre + 1 chauffeur.

Composition de l'équipe de portage des bagages :

1/30 valises : 1 personne.

31/60 valises : 2 personnes.

61/90 valises : 3 personnes.

91/120 valises : 4 personnes.

> 120 valises : 5 personnes.

Dépotage conteneurs

Equipe type de référence

Véhicule

Composition		Remarque
Homme terre	1	De 1 à 5 véhicules
Homme terre	2	De 6 à 15 véhicules
Homme terre	5	Plus de 15 véhicules
Chauffeur de petit engin	1	A partir de 6 véhicules
Pointeur	1	
Tout véhicule appartenant à l'un des employés du port, sans exception, y compris les passagers, sera dépoté/ empoté sans commande d'équipe.		

Marchandises palettisées

Equipe type de référence

Composition		Remarque
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1	Par engin. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

Marchandises en vrac

Equipe type de référence

Composition		Remarque
Homme terre	4	
Pointeur	1	
Chauffeur	1	Par engin. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

Parc pointe des grives

Equipe type de référence

Composition		Remarque
Chauffeur	1 par engin cavalier	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au parc
Chauffeur	1 par engin cavalier	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au parc
Chauffeur	1 par engin cavalier	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au parc.
Chauffeur	1 par engin cavalier	La relève s'entend par plage horaire de travail.
Chauffeur	1 par engin cavalier	Le nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

Plages horaire de travail au parc sur le port de Fort-de-France :

- de 7 heures à 14 heures ;

- de 8 heures à 15 heures ;

- de 11 heures à 18 heures ;

- de 12 heures à 19 heures ;

- de 14 heures à 21 heures (voir remarque).

Remarques :

- si l'activité ne nécessite pas un travail du cavalier jusqu'à 21 heures, le cavalier ne sera utilisé qu'un demi-shift ;

- dans ce cas, il n'y aura donc pas de relève et la 1/2 plage de travail du cavalier sera de 14 heures à 17,30 heures.

(1) Une commission ad hoc se réunira sous l'égide du conseil régional de la Martinique avant l'ouverture de la prochaine saison touristique, pour définir le champ d'intervention des dockers dans ce secteur d'activité.

## Accord de place sur le collectif social unique (CSU) du port de Fort-de-France

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des manutentionnaires de navires représenté par les opérateurs GMMSP et MANUMAR,
Organisations de salariés	Le syndicat des ouvriers dockers et partie similaire de la Martinique.

En vigueur non étendu

Vu la convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France et notamment les dispositions des articles 11-D, 11-E2, 11-F, 12, 18 et 19 ;

Considérant l'existence de deux employeurs dans l'enceinte portuaire ;  
Considérant la co-activité permanente de ces deux entreprises ;  
Considérant la nécessité d'assurer des conditions de travail et de sécurité satisfaisantes ;  
Considérant la volonté des parties de promouvoir le dialogue social ;  
Considérant la nécessité d'adapter le personnel aux nouvelles techniques et d'encourager la promotion sociale,  
il est convenu et arrêté ce qui suit :

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé un collectif social unique comprenant :

- une commission paritaire commune ;
- un comité interentreprises ;
- un comité d'hygiène et de sécurité portuaire ;
- un service formation ;
- un service relations sociales du travail.

#### **La commission paritaire commune**

##### Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires désireuses d'assurer une évolution cohérente des droits et devoirs des salariés des entreprises de manutention sont convenues d'instaurer une commission paritaire commune dont la composition, les attributions et le fonctionnement sont définis en annexe I du présent accord de place sur le CSU.

Cette commission aura notamment en charge la négociation et l'interprétation des accords de place ainsi que la négociation annuelle obligatoire.

#### **Le comité interentreprises**

##### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires soucieuses d'harmoniser la gestion des oeuvres sociales et culturelles sont convenues de créer un comité interentreprises (CIE) dont la composition, les attributions et le fonctionnement sont définis en annexe II du présent accord de place sur le CSU.

#### **Le comité d'hygiène et de sécurité portuaire**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires désireuses, dans un cadre rénové, de faire ce qui est en leur pouvoir pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail et assurer une meilleure sécurité et santé du travail sont convenues de créer un comité d'hygiène et de sécurité portuaire (CHSP) dont la composition, les attributions et le fonctionnement sont définis en annexe III du présent accord de place sur le CSU.

#### **Le service formation**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires, désireuses, dans un cadre rénové, de faire ce qui est en leur pouvoir pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail, d'adapter sans cesse la compétitivité du port de Fort-de-France et de mettre en adéquation permanente les moyens humains et techniques, ont décidé de créer deux postes de chargé à la formation dont les fiches de poste sont en annexe IV du présent accord de place sur le CSU.

#### **Le service relations sociales du travail**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires désireuses de développer la négociation dans le cadre d'un dialogue social rénové ont décidé de créer un poste chargé des relations sociales du travail dont la fiche de poste est en annexe V du présent accord de place sur le CSU.

#### **Création d'un GIE**

##### Article 7

En vigueur non étendu

Pour tout ce qui précède, il est créé une structure commune sous la forme d'un GIE appelé « groupement d'intérêt économique interportuaire (GIEIP) ».

#### **Dépôt**

##### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord de place et ses annexes sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services de la DTEFP en 5 exemplaires signés des parties.

La partie la plus diligente remet également 1 exemplaire de la présente convention au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Fort-de-France.

En vigueur non étendu

Fait à Fort-de-France, le 4 juillet 2003.

(Suivent les signatures.)

#### **Annexes**

##### **Annexe I**

En vigueur non étendu

Commission paritaire commune

#### I. - Objet

La commission paritaire commune aura comme attributions la négociation des accords de place, leur interprétation ainsi que la tenue des négociations annuelles obligatoires.

Elle pourra également être saisie de tout conflit, différent ou litige nés des difficultés d'application et d'interprétation de la convention collective, de ses annexes et de tout accord de place.

#### II. - Composition

5 représentants employeurs.

4 ouvriers dockers mensualisés détachés dans le GIEIP pour une durée indéterminée.

1 représentant syndical.

Présidence assurée par un employeur.

Durée du mandat : 2 ans.

III. - Moyens de fonctionnement

Secrétariat assuré par la délégation patronale.

Conservation des archives par la délégation patronale.

Temps passé aux réunions de négociation considéré comme du temps de travail effectif pour les ouvriers dockers.

IV. - Champ d'application

Entreprises de manutention opérant sur le port de Fort-de-France, y compris toute nouvelle entreprise de manutention.

V. - Convocation

Assurée par la délégation patronale, au moins 3 jours à l'avance, sauf urgence.

VI. - Périodicité des réunions

Au moins une fois par mois au cours de la première année d'application pour le suivi de la convention collective, de ses annexes et des accords de place.

Au moins 1 fois par an pour les NAO.

Sur demande d'une des parties en cas de besoin.

VII. - Saisine et fonctionnement en cas de difficulté d'interprétation, litige ou conflit

VII-1. - Saisine

La commission paritaire commune sera saisie en cas de difficulté d'interprétation, litige ou conflit, soit par un représentant du personnel soit par un des employeurs, en faisant état par écrit de la nature du problème et en précisant les points à traiter à l'ordre du jour.

Le courrier de saisine sera adressé par télécopie ou remis contre décharge au président de la commission paritaire commune, ou à son représentant, qui se chargera dans un délai de 2 jours ouvrables suivant sa saisine de fixer les dates et lieux de la réunion et de convoquer tous les membres de la commission.

VII-2. - Fonctionnement

L'avis majoritaire de la commission paritaire commune s'imposera à toutes les parties tant patronale que salariée.

En cas de désaccord, hors NAO, sera réunie la commission de conciliation et d'interprétation, prévue à l'article 19 de la convention collective.

## **Annexe II**

En vigueur non étendu

Annexe II

Comité interentreprises pour la gestion des oeuvres sociales et culturelles du port

I. - Objet

Gestion des oeuvres sociales et culturelles pour les ouvriers dockers mensualisés.

Ne se substitue pas au comité d'entreprise de chaque société sauf pour la gestion des oeuvres sociales et culturelles.

II. - Membres délégation ouvrière

- 1 membre élu par chaque comité d'entreprise pour la durée du mandat des membres (2 ans) renouvelable, à choisir parmi les membres titulaires de chaque comité d'entreprise ;

- 4 ouvriers dockers mensualisés détachés dans le GIEIP pour une durée indéterminée ;

- 1 représentant syndical.

III. - Membres délégation patronale

- 1 représentant MANUMAR ;

- 1 représentant GMMSP,

désignés pour 2 ans, renouvelables.

IV. - Bureau du comité

1 président employeur, 1 vice-président employeur (présidence tournante tous les 2 ans).

Parmi la délégation ouvrière, 1 trésorier, 1 secrétaire.

Le bureau est renouvelé tous les 2 ans, les membres sont renouvelables.

V. - Rôle de chacun

Président : assure la présidence, convoque les réunions.

Vice-président : remplace le président en cas d'absence ou d'empêchement.

Trésorier : établit le compte rendu budgétaire annuel, tient la comptabilité, signe les chèques avec le président, établit le rapport annuel d'activité.

Secrétaire : établit les comptes rendus de réunion, tient les archives du comité.

VI. - Moyens de fonctionnement

Les membres titulaires élus bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 30 heures, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

Possibilité de créer des commissions spéciales (commission sportive...).

A un compte bancaire spécifique fonctionnant sous la signature du trésorier et du président.

Bénéficie de la personnalité juridique.

VII. - Périodicité des réunions

Trimestrielle et à la diligence de l'une ou l'autre des parties.

VIII. - Budget des oeuvres sociales et culturelles

33 539 € (220 000 F).

IX. - Champ d'application

Opérateurs intervenant sur le port de Fort-de-France.

## **Annexe III**

En vigueur non étendu

Comité d'hygiène et sécurité du port de Fort-de-France (CHSP)

I. - Conformément aux dispositions en vigueur de l'arrêté du 8 avril 1959, à l'article 11-E-2 de la convention collective de la manutention portuaire de Fort-de-France du 4 juillet 2003, il est créé dans le port de Fort-de-France, un comité d'hygiène et de sécurité portuaire.

II. - Champ d'application

L'action de ce comité s'étend aux entreprises occupant des personnels ressortissants de la convention collective de la manutention portuaire de Fort-de-France.

L'affiliation à ce comité est obligatoire pour toutes les entreprises susvisées. L'affiliation est constatée par le paiement de la cotisation prévue par l'article VI.

III. - Objet

Le comité a pour objet l'étude des problèmes que pose au point de vue de l'hygiène et de la sécurité, l'emploi des personnels ressortissants de la convention collective de la manutention portuaire de Fort-de-France, dans l'enceinte portuaire.

D'une façon générale, le comité a les attributions prévues par le décret du 1er août 1947. Le comité émet des avis mais ne possède pas de pouvoir de décision.

Il ne substitue pas aux CHSCT existant dans chaque entreprise.

IV. - Composition du comité

Le comité est composé comme suit :

- 3 représentants des employeurs (président, secrétaire, trésorier) ;
- 2 représentants des salariés (le secrétaire de chaque CHSCT) ;
- le chargé de sécurité ouvrier, membre permanent du CHSP.

Les membres du comité sont désignés pour 2 ans, leur mandat est renouvelable.

La présidence est assurée par un représentant des employeurs.

La vice-présidence est assurée par le chargé de sécurité ouvrier qui est membre permanent du CHSP.

Il est annexé au présent accord de place une fiche décrivant les attributions du chargé de sécurité.

V. - Fonctionnement

Le CHSP se réunit au moins 1 fois par trimestre.

Le suivi de l'activité du CHSP sera assuré par le chargé de sécurité ouvrier, M. ..., ouvrier docker mensualisé, détaché pour une durée indéterminée dans le GIEIP.

La caisse de congés payés apportera au chargé de sécurité son soutien logistique pour assurer notamment le secrétariat du comité, rédiger les procès-verbaux des séances, réunir et établir la documentation et les statistiques, tenir les registres et accomplir les formalités prévues par la réglementation en vigueur.

Le chargé de sécurité est invité à participer avec voix consultative aux réunions de CHSCT des entreprises de manutention.

Il est convenu que le chargé de sécurité ne peut se substituer aux membres des CHSCT dans l'exercice des missions qui leur incombent légalement ou réglementairement.

Les décisions du CHSP sont adoptées selon la procédure définie au troisième alinéa de l'article L. 434-3 conformément aux dispositions de l'article L. 236-8 du code du travail.

Sont invités à participer aux travaux du CHSP :

- le directeur des concessions portuaires ou son représentant ;
- l'inspecteur du travail ;
- le responsable du service de prévention de la CGSSM ;
- le médecin du travail ;
- le chargé aux relations sociales.

Le CHSP peut faire appel à la collaboration de toute personne qualifiée en matière de prévention des accidents du travail.

VI. - Fixation du budget de fonctionnement

Le comité arrête chaque année le montant de ses dépenses. La contribution due par les entreprises visées à l'article II est calculée et recouvrée par le GIEIP dans les mêmes conditions que les postes de dépenses fixes figurant au budget de cet organisme.

#### **Fiche de poste concernant le chargé de sécurité dans le cadre du CHSP**

En vigueur non étendu

Fiche de poste de l'accord de place relatif au CSU

concernant le chargé de sécurité dans le cadre du CHSP

Préambule

Les entreprises de manutention portuaire du port de Fort-de-France soussignées, adhérentes à la caisse de congés payés des ouvriers dockers, ci-après désignées les entreprises, représentées par leurs mandataires dûment accrédités, désireuses, dans un cadre rénové, de faire ce qui est en leur pouvoir pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail et assurer une meilleure sécurité et santé du travail, sont convenues de ce qui suit en présence de M. ..., inspecteur du travail chargé de la manutention portuaire.

#### **Objet de l'engagement**

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent engagement a pour but de définir les missions, le domaine d'activité, les droits et obligations du chargé de sécurité permanent à l'hygiène et à la sécurité côté ouvrier docker, dit le chargé de sécurité ouvrier, ainsi que les moyens mis à sa disposition.

#### **Lieux d'exercice des missions du chargé de sécurité ouvrier**

Article 2

En vigueur non étendu

Les missions du chargé de sécurité ouvrier s'exerceront sous le contrôle des entreprises signataires sur le domaine portuaire du port de Fort-de-France, dans le respect des prérogatives du CHSCT de chaque entreprise.

#### **Missions du chargé de sécurité ouvrier**

Article 3

En vigueur non étendu

Les missions et attributions du chargé de sécurité sont prévues à l'article 8 de l'arrêté du 14 avril 1959 et par le décret du 1er août 1947 susvisés.

Les missions du chargé de sécurité ouvrier consistent notamment :

- à assister aux opérations de manutention d'un strict point de vue de la sécurité et de la santé au travail ;
- à proposer ou conseiller toute méthode, moyens ou matériels propres à améliorer la sécurité et la santé au travail ;
- à participer ou réaliser pour le compte des entreprises, de leur CHSCT ou du CHSP, toute étude de nature à améliorer la sécurité, la santé et les conditions de travail ;
- à veiller à l'application des dispositions relatives au travail en commun ;
- à veiller au bon fonctionnement des matériels communs aux entreprises ;
- à être l'expert auprès des CHSCT des entreprises ;
- à aider à effectuer toute enquête, et notamment des enquêtes d'accident du travail en commun avec le chargé de sécurité employeur et les membres du CHSCT de l'entreprise concernée.

Sur les sites qui sont exclusivement gérés par une entreprise dotée d'un CHSCT, le chargé de sécurité constitue une force de proposition.

Les CHSCT pourront confier au chargé de sécurité ouvrier, en commun avec le chargé de sécurité employeur, une ou des missions précises et formulées par écrit.

Il est bien entendu que le chargé de sécurité ouvrier ne peut se substituer aux membres du CHSCT dans l'exercice des missions qui leur incombent légalement ou réglementairement.

Dans le cas où des entreprises extérieures seraient amenées à intervenir sur le port, les missions dévolues au chargé de sécurité ouvrier consistent, outre l'article 3.1 :

- à veiller à l'application des décisions prises par le CHSP ;
- à veiller au respect de la réglementation applicable en matière de prévention des risques professionnels (évaluation des risques professionnels, élaboration du plan de prévention,...) ;
- à promouvoir l'amélioration des conditions de travail.

### **Droits et obligations**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le chargé de sécurité ouvrier assiste avec voix consultative aux réunions ordinaires et extraordinaires des CHSCT, et avec voix délibérative à celles du CHSP.

Sur les sites gérés exclusivement par une entreprise ayant un CHSCT, le chargé de sécurité ouvrier y aura accès de plein droit et à tout moment en informant concomitamment le chef d'entreprise ou l'un de ses représentants.

Sur les autres lieux où sont réalisées des opérations de manutention portuaire, il y aura accès de plein droit et à tout moment sans avoir à prévenir la ou les entreprises.

Sans se substituer aux hiérarchies d'entreprises, il peut conseiller et préconiser les mesures appropriées pour assurer les opérations dans de bonnes conditions de sécurité dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et des décisions complémentaires, consignes et spécifications particulières prises par les directions d'entreprises, par les CHSCT et par le CHSP, et par les autorités chargées de l'application du droit du travail et du droit maritime.

Sur tous les sites, et en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des personnels, le chargé de sécurité ouvrier, en commun avec le chargé de sécurité employeur, doivent informer immédiatement la direction de l'entreprise en cause ainsi que l'inspecteur du travail, par tout moyen approprié.

Il est expressément convenu entre les signataires que l'intégralité des dispositions du présent article 4.4.1 fera l'objet d'un bilan au terme d'une période de 1 an.

Le chargé de sécurité ouvrier peut saisir l'inspection du travail de tout problème relatif aux questions de la santé et de la sécurité au travail, et d'amélioration des conditions de travail ou pouvant avoir une incidence sur elles, ainsi que ceux relatifs à l'exécution du présent accord.

Les entreprises s'engagent à faciliter l'action du chargé de sécurité ouvrier.

Le chargé de sécurité ouvrier s'abstiendra de toute ingérence dans la gestion des entreprises.

Il est tenu au secret professionnel pour tout ce qu'il pourrait être amené à connaître dans le cadre de ses fonctions concernant les entreprises.

Sa mission s'exerçant pour le compte de toutes les entreprises, il devra répartir ses tâches afin que toutes puissent en bénéficier.

Il exercera ses missions en toute indépendance de jugement et impartialité, au service de la collectivité de la manutention portuaire.

Il rend compte de ses missions aux entreprises et au CHSP, et répond devant lui des manquements à ses missions.

### **Moyens de fonctionnement**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le chargé à la sécurité ouvrier disposera des moyens suivants :

- un bureau avec téléphone et un fax ;
- et des moyens qui s'avéreront nécessaires à la bonne exécution de ses missions.

### **Employeur du chargé de sécurité ouvrier**

#### Article 6

En vigueur non étendu

Le chargé à la sécurité ouvrier exerce ses fonctions concomitamment avec le médecin du travail.

Afin de lui assurer la stabilité permettant d'exercer le mieux possible sa fonction, le chargé de sécurité sera titulaire d'un contrat à durée indéterminée conclu avec l'une des entreprises de manutention et sera détaché pour une durée indéterminée dans le GIEIP.

### **Mise en oeuvre du présent engagement**

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent engagement est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dès sa signature.

Les contestations relatives à son application seront portées devant le CHSP avant tout autre recours.

### **Désignation du chargé à la sécurité ouvrier à la date d'effet du présent engagement**

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le chargé à la sécurité ouvrier est désigné par les employeurs signataires de la convention collective de la manutention portuaire de Fort-de-France.

### **Formation du chargé à la sécurité ouvrier**

## Article 9

En vigueur non étendu

Afin de mener à bien sa mission et se tenir au courant des évolutions technologiques et réglementaires, le chargé de mission à la sécurité sera amené à suivre des stages de formation professionnelle, dans les conditions définies à l'article L. 236-10 et suivants du code du travail.

## Cas de fermeture du GIEIP

### Article 10

En vigueur non étendu

En cas de fermeture du GIEIP, il est expressément convenu que M. ...., chargé à la sécurité ouvrier, continuera à exercer ses fonctions au sein de l'entreprise de manutention portuaire avec laquelle il aura conclu son contrat de travail initial, sans perte des avantages acquis.

## Dispositions finales

### Article 11

En vigueur non étendu

Pour l'application du présent accord, il est créé un poste de chargé à la sécurité tenu par M. ....

Afin de le seconder ou en son absence, M. ...., responsable de la formation « engin » est désigné comme son adjoint à la sécurité.

## **Annexe IV Engagement des entreprises de manutention portuairedéfinissant les missions du chargé à la formation professionnelle**

## **Annexe IV Engagement des entreprises de manutention portuaire définissant les missions du chargé à la formation professionnelle**

En vigueur non étendu

### Préambule

Les entreprises de manutention portuaire du port de Fort-de-France soussignées, adhérentes à la caisse de congés payés des ouvriers dockers, ci-après désignées les entreprises, représentées par leurs mandataires dûment accrédités, désireuses, dans un cadre renouvelé, de faire ce qui est en leur pouvoir pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail, d'adapter sans cesse la compétitivité du port de Fort-de-France et de mettre en adéquation permanente les moyens humains et techniques, ont décidé de créer deux postes de chargé à la formation.

## Objet de l'engagement

### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent engagement a pour but de définir les missions, le domaine d'activité, les droits et obligations du chargé à la formation professionnelle, dit le chargé à la formation, ainsi que les moyens mis à sa disposition.

## Lieux d'exercice des missions du chargé à la formation

### Article 2

En vigueur non étendu

Les missions du chargé à la formation s'exerceront sous le contrôle des entreprises signataires sur le domaine portuaire du port de Fort-de-France, sans distinguer les entreprises dotées d'un comité d'entreprise ou non, et ce dans le cadre de l'activité de la manutention portuaire, et plus spécialement des activités auxquelles participent les ouvriers dockers mensualisés ou non, tant à terre qu'à bord des navires, dans les limites du droit maritime pour ces derniers.

## Missions du chargé à la formation

### Article 3

En vigueur non étendu

Le chargé à la formation intervient dans toutes les entreprises employant les ouvriers dockers, il veille :

- à assister aux opérations de manutention d'un strict point de vue de la formation ;
- à proposer ou conseiller toute méthode, formation ou moyens ou matériels propres à améliorer le travail ;
- à participer ou réaliser pour le compte des entreprises, de leur comité d'entreprise, toute étude de nature à améliorer les conditions de travail ;
- à être l'expert auprès du comité d'entreprise des entreprises ;
- à aider dans chaque entreprise à la mise en œuvre du plan de formation approuvé par le comité d'entreprise ;
- à veiller à l'application de la formation définie par le comité d'entreprise.

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, le chargé à la formation constitue une force de proposition.

Les comités d'entreprise pourront confier au chargé à la formation une ou des missions précises et formulées par écrit.

Il est bien entendu que le chargé à la formation ne peut se substituer aux membres du comité d'entreprise dans l'exercice des fonctions qui leur incombent légalement ou réglementairement.

Dans le cas d'une entreprise ne disposant pas de comité d'entreprise, le chargé à la formation aide à promouvoir l'amélioration des conditions de travail par le biais de la formation professionnelle.

## Droits et obligations

### Article 4

En vigueur non étendu

Le chargé à la formation assiste avec voix consultative aux réunions des comités d'entreprise et du CIEP.

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, le chargé à la formation aura accès à tout moment au dossier formation de l'entreprise en le demandant au comité d'entreprise ou à son président, ou à l'un de ses représentants.

Dans les autres entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise, le chargé à la formation aura accès au dossier formation en le demandant au chef d'entreprise.

Sans se substituer aux hiérarchies d'entreprises, il peut conseiller et préconiser les mesures de formation appropriées pour assurer les opérations dans de bonnes conditions au comité d'entreprise ou à son président, ou à l'un de ses représentants.

Dans tous les cas, le chargé à la formation travaille en étroite collaboration avec le comité d'entreprise et le CIEP.

Les entreprises s'engagent à faciliter l'action du chargé à la formation.

Le chargé à la formation s'abstiendra de toute ingérence dans la gestion des entreprises.

Il est tenu au secret professionnel pour tout ce qu'il pourrait être amené à connaître dans le cadre de ses fonctions concernant les entreprises.

Sa mission s'exerçant pour le compte de toutes les entreprises, il devra répartir ses tâches afin que toutes puissent en bénéficier.

Il exercera ses missions en toute indépendance de jugement et impartialité, au service de la collectivité de la manutention portuaire.

Il rend compte des ses missions aux entreprises et au CIEP, et répond devant lui des manquements à ses missions.

## Moyens de fonctionnement

### Article 5

En vigueur non étendu

Le chargé à la formation disposera des moyens suivants :

- un bureau avec téléphone et un fax ;
- et des moyens qui s'avéreront nécessaires à la bonne exécution de ses missions.

## Employeur du chargé à la formation

### Article 6

En vigueur non étendu

Le chargé à la formation est affecté au service du CIEP et du comité d'entreprise des entreprises et des entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise.

Afin de lui assurer la stabilité permettant d'exercer le mieux possible sa fonction, le chargé de sécurité sera titulaire d'un contrat à durée indéterminée conclu avec l'une des entreprises de manutention et sera détaché pour une durée indéterminée dans le GIEIP.

## Durée du présent engagement

### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent engagement est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dès sa signature.

Les contestations relatives à son application seront portées devant le CIEP avant tout autre recours.

## Désignation du chargé à la formation à la date d'effet du présent engagement

### Article 8

En vigueur non étendu

Le chargé à la formation est désigné par les employeurs signataires de la convention collective de la manutention portuaire de Fort-de-France.

## Chargé à la formation

### Article 9

En vigueur non étendu

Le chargé à la formation, s'il le souhaite, pourra être formateur après avoir passé les stages nécessaires.

## Cas de fermeture du GIEIP

### Article 10

En vigueur non étendu

En cas de fermeture du GIEIP, il est expressément convenu que MM ...et ..., chargés à la formation, continueront à exercer leurs fonctions au sein des entreprises de manutention portuaire avec laquelle ils auront conclu leur contrat de travail initial, sans perte des avantages acquis liés à son poste.

## Dispositions finales

### Article 11

En vigueur non étendu

Pour l'application du présent accord, il est créé deux postes de chargés à la formation tenus par M. ...pour la formation engin, et par M. ...pour la formation terre/bord.

Afin de le seconder ou en son absence, M. ..., responsable à la formation terre/bord, est désigné comme adjoint de ... à la formation engin.

## **Annexe V Engagement des entreprises de manutention portuaire définissant les missions du chargé aux relations sociales**

## **Annexe V Engagement des entreprises de manutention portuaire définissant les missions du chargé aux relations sociales**

En vigueur non étendu

## Préambule

Les entreprises de manutention portuaire du port de Fort-de-France soussignées, adhérentes à la caisse de congés payés des ouvriers dockers, ci-après désignées les entreprises, représentée par leurs mandataires dûment accrédités, désireuses, dans un cadre rénové, de faire ce qui est en leur pouvoir pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans le cadre de dispositions de l'article R. 250-10 du code du travail.

## Objet de l'engagement

### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent engagement a pour but de définir les missions, le domaine d'activité, les droits et obligations du chargé aux relations sociales, ainsi que les moyens mis à sa disposition.

## Lieux d'exercice des missions du chargé aux relations sociales

### Article 2

En vigueur non étendu

Les missions du chargé aux relations sociales s'exerceront sous le contrôle des entreprises signataires sur le domaine portuaire du port de Fort-de-France, sans distinguer les entreprises dotées d'un comité d'entreprise ou non, et ce dans le cadre de l'activité de la manutention portuaire, et plus spécialement des activités auxquelles participent les ouvriers dockers mensualisés ou non, tant à terre qu'à bord des navires, dans les limites du droit maritime pour ces derniers.

## Missions du chargé aux relations sociales

### Article 3

En vigueur non étendu

Le chargé aux relations sociales intervient dans toutes les entreprises employant les ouvriers dockers :

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, le chargé aux relations sociales constitue une force de proposition.

Les comités d'entreprise pourront confier au chargé aux relations sociales une ou des missions précises et formulées par écrit.

Il est bien entendu que le chargé aux relations sociales ne peut se substituer aux membres du comité d'entreprise dans l'exercice des fonctions qui leur incombent légalement ou réglementairement.

Dans le cas d'une entreprise ne disposant pas de comité d'entreprise, le chargé aux relations sociales aide à promouvoir l'amélioration des conditions de travail.

## Droits et obligations

### Article 4



En vigueur non étendu

Le chargé aux relations sociales assiste avec voix consultative aux réunions des comités d'entreprise et du CIEP.

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, le chargé aux relations sociales aura accès à tout moment au dossier du personnel en le demandant au comité d'entreprise ou à son président, ou à l'un de ses représentants.

Dans les autres entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise, le chargé aux relations sociales aura accès au dossier du personnel en le demandant au chef d'entreprise.

Sans se substituer aux hiérarchies d'entreprises, il peut conseiller toutes mesures sociales au comité d'entreprise ou à son président, ou à l'un de ses représentants.

Dans tous les cas, le chargé aux relations sociales travaille en étroite collaboration avec le comité d'entreprise, le CIEP et le chef d'entreprise.

Les entreprises s'engagent à faciliter l'action du chargé aux relations sociales.

Le chargé aux relations sociales s'abstiendra de toute ingérence dans la gestion des entreprises.

Il est tenu au secret professionnel pour tout ce qu'il pourrait être amené à connaître dans le cadre de ses fonctions concernant les entreprises.

Sa mission s'exerçant pour le compte de toutes les entreprises, il devra répartir ses tâches afin que toutes puissent en bénéficier.

Il exercera ses missions en toute indépendance de jugement et impartialité, au service de la collectivité de la manutention portuaire.

Il rend compte de ses missions aux entreprises et au CIEP, et répond devant lui des manquements à ses missions.

#### **Moyens de fonctionnement**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le chargé aux relations sociales disposera des moyens suivants :

- un bureau avec téléphone et un fax ;
- et des moyens qui s'avéreront nécessaires à la bonne exécution de ses missions.

#### **Employeur du chargé aux relations sociales**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le chargé aux relations sociales est affecté au service du CIEP et du comité d'entreprise des entreprises et des entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise.

Afin de lui assurer la stabilité permettant d'exercer le mieux possible sa fonction, le chargé de sécurité sera titulaire d'un contrat à durée indéterminée conclu avec l'une des entreprises de manutention et sera détaché pour une durée indéterminée dans le GIEIP.

#### **Durée du présent engagement**

##### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent engagement est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dès sa signature.

Les contestations relatives à son application seront portées devant le CIEP avant tout autre recours.

#### **Désignation du chargé aux relations sociales à la date d'effet du présent engagement**

##### Article 8

En vigueur non étendu

Le chargé aux relations sociales est désigné par les employeurs signataires de la convention collective de la manutention Portuaire de Fort-de-France.

#### **Chargé aux relations sociales**

##### Article 9

En vigueur non étendu

Le chargé aux relations sociales pourra bénéficier de stages de formation afin de remplir au mieux sa mission.

#### **Cas de fermeture du GIEI**

##### Article 10

En vigueur non étendu

En cas de fermeture du GIEIP, il est expressément convenu que M. ..., chargé aux relations sociales continuera à exercer ses fonctions au sein de l'entreprise de manutention portuaire avec laquelle il aura conclu son contrat de travail initial, sans perte des avantages acquis liés à son poste.

#### **Dispositions finales**

##### Article 11

En vigueur non étendu

Pour l'application du présent accord, il est créé un poste de chargé aux relations sociales tenu par M. ....

Afin de le seconder ou en son absence, M. ... , responsable à la formation terre/bord, est désigné comme adjoint de M. ... aux relations sociales.

Dans le cadre de la réforme portuaire débouchant sur la création d'une nouvelle convention collective de la manutention portuaire du Port de Fort-de-France, les entreprises du périmètre extérieur du port soussignées feront appel en cas de besoin, dans la limite des accords ou usages antérieurs avec les ouvriers dockers pour les travaux de manutention de navires ou assimilés, au personnel du vivier géré par l'entreprise de travail gestionnaire du vivier désignée à cet effet. Dans ce cas, seules les conventions collectives et les règlements intérieurs des sociétés utilisatrices de cette main-d'oeuvre intérimaire seront appliqués.

### **Accord du 30 janvier 2007 portant sur diverses dispositions (salaires, mutuelle, primes)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat des manutentionnaires de navires et employeurs d'ouvriers dockers du port de Fort-de-France.
Organisations de salariés	Syndicat des ouvriers dockers et parties similaires de la Martinique CGTM ; CSTM ; Syndicat des travailleurs du port de Fort-de-France ; Syndicat des ouvriers dockers port et docks de la Martinique CDMT.

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

## Avenant du 8 juin 2010 modifiant la convention

Signataires	
Organisations patronales	GMMSP ; SMNEOD de Fort-de-France.
Organisations de salariés	CFDT ; CSTM ; CDMT ; CGTM ; STP ; FO.

### Préambule

En vigueur non étendu

Vu la convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France en date du 4 juillet 2003 ;

Vu l'avenant en date du 16 septembre 2006 ;

Vu les décisions et interprétations de la commission d'interprétation et de conciliation,

Considérant le déclin structurel de l'activité auquel se trouve confrontée la manutention portuaire sur le port de Fort-de-France et les difficultés majeures qui en ont résultées pour les entreprises de manutention portuaire,

les parties signataires ont été conduites à réorganiser profondément les conditions d'exercice de cette manutention et à apporter des modifications à un certain nombre de dispositions de la convention collective du 4 juillet 2003.

Dans ces conditions, les parties signataires se sont réunies en commission paritaire le 8 juin 2010 et sont convenues des dispositions suivantes.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La convention collective de la manutention portuaire du 4 juillet 2003 est modifiée dans les conditions suivantes :

Les articles 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 18 et 20 sont remplacés par les nouveaux articles 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 18 et 20 modifiés joints au présent avenant.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les annexes I, II, III et V sont remplacées par les nouvelles annexes I, II, III et V modifiées au présent avenant.

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'accord de place sur le collectif social unique (CSU) du port de Fort-de-France est supprimé.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 5 juillet 2010.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services de la DTEFP en 10 exemplaires signés des parties.

La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de la présente convention au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Fort-de-France.

### Annexes

En vigueur non étendu

Les articles 2,3,4,7,8,9,10,18 et 20 sont remplacés par les nouveaux articles 2,3,4,7,8,9,10,18 et 20 modifiés suivants :

#### « Article 2

##### Bénéficiaires actuels et futurs

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises visées au champ d'application défini ci-dessus et appartenant aux catégories visées à l'article 3.

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

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

En cas de besoins complémentaires des entreprises de manutention, l'employeur pourra être conduit à conclure des contrats à durée déterminée d'usage constant ou autres cas de recours (ex. : CDD...).

Les personnels, quels que soient leurs statuts, sont librement recrutés par leur employeur dans le cadre des dispositions réglementaires.

Les parties s'engagent à examiner annuellement la situation de l'emploi et conviennent que le recrutement de personnel docker ne pourra être envisagé que si le nombre moyen d'heures d'affectation par docker est au moins égal à 1 360 heures par an.

Les parties conviennent que la question du nombre contractuel d'heures des CDI à temps partiel sera examinée prioritairement à toute embauche.

#### Article 3

Classification, polyvalence, composition des équipes

##### 3.1. Classification

La classification professionnelle des emplois est établie en fonction des catégories telles que définies ci-dessous.

Les qualifications résultent des critères essentiels suivants :

- maîtrise professionnelle ;
- diplôme ou expérience professionnelle équivalente ;
- assiduité ;
- polyvalence ;
- effort de formation.

3.1.1. Les différentes qualifications sont regroupées sous 5 catégories :

Catégorie 3 : homme de terre, homme de bord.

Catégorie 4 : homme de bord " spécialisé " : treuilliste ou grutier à bord, chef de panneau, chef de cale.

Catégorie 51 : pointeur, chef pointeur (contrôleur).

Catégorie 52 : chauffeur de cavaliers et tous autres engins de manutention (stacker, élévateur, attelage...).

Catégorie 6 : contremaître à bord ou à terre.

3.1.2. Les différentes qualifications correspondent notamment aux fonctions et tâches suivantes :

Homme de terre :

- ramassage matériel à terre ;
- mise en œuvre d'appareillage et d'élingage ;
- pose/ dépose de twistlocks manuel ou automatiques ;
- ouverture et fermeture d'opercules sur conteneurs isothermes ;
- ouverture et fermeture de trémies ;
- accrochage et décrochage de godets, d'engins de conteneurs y compris hors gabarit ;
- élingage de colis...

De façon générale toutes manutentions, portage de matériel, opérations diverses liées à la préparation, au suivi et à la bonne fin de la manutention le long du bord des navires, terre plein, entrepôts.

Homme de bord :

- verrouillage et déverrouillage des twistlocks à bord ;
- pose et dépose des twistlocks à bord ;
- accrochage et décrochage, élingage de conteneurs et de colis à bord ;
- pose et dépose de barres et ridoirs de saisie le cas échéant ;
- verrouillage et déverrouillage des panneaux de cale ;
- ouverture et fermeture de godets...

De façon générale, toutes opérations manuelles à bord qui sont la préparation, le suivi et la bonne fin des opérations de manutention de chargement ou déchargement ainsi que de la saisie et dessaisie des colis et conteneurs le cas échéant.

Homme de bord/ treuilliste ou grutier à bord : conduit les grues ou treuil du navire en vue d'effectuer les opérations de chargement et déchargement de colis ou conteneur.

Homme de bord/ chef de panneau : assiste le treuilliste notamment dans les cas de non-visibilité lors de la prise, le déplacement et la pose de conteneurs ou colis lors de la manutention de chargement ou de déchargement.

Homme de bord/ chef de cale : organise et coordonne le travail des hommes bord en cale, tout en participant au travail de l'équipe.

Pointeur : pointage manuel et rédaction de documents ou pointage sur système informatique sur les colis, voitures ou conteneurs chargés et déchargés à bord des navires. Le pointage concerne l'enregistrement des numéros d'identification des colis ou conteneurs, les numéros de scellés pour les conteneurs ainsi que les réserves lors de la prise en charge ou décharge des colis, voitures ou conteneurs qui passent sous la responsabilité de l'entreprise. Il peut suppléer le chef pointeur en cas de nécessité.

Chef pointeur (contrôleur) : établit le rapport des opérations navires telles que par exemple les arrêts et les incidents de manutention. Il peut suppléer le pointeur en cas de nécessité.

Chauffeur de cavaliers et autres engins : assure la conduite sur les chantiers portuaires des engins de manutention (chariots cavaliers, stackers, petits engins, attelages...).

Contremaître à bord ou à terre :

- assure l'organisation, l'encadrement et la supervision du personnel affecté sur un chantier de manutention à bord ou à terre ;
- assure la mise en œuvre et le suivi des séquences de travail. A un rôle direct et il peut donc intervenir ponctuellement sur n'importe quelle tâche relative au chantier en cours ;
- il assure aussi l'interface avec sa hiérarchie, le manutentionnaire et les autres intervenants sur le même chantier (équipage du navire, conducteur de portique, etc.).

3.2. Polyvalence

La polyvalence faisant partie des principes fondamentaux de l'organisation du travail dans les entreprises de manutention sur le port de Fort-de-France, l'ouvrier docker est amené, en tant que de besoin, à effectuer des tâches correspondant à un niveau de qualification inférieur ou supérieur au sien.

Dans le cas d'affectation temporaire à un emploi relevant d'un niveau supérieur, l'ouvrier reçoit une compensation salariale temporaire 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 durant cette période d'affectation.

L'employeur s'efforcera de rechercher la meilleure adéquation possible entre les qualifications requises par les postes à pourvoir et celles possédées par les candidats à ces emplois.

La polyvalence s'entend dans le respect des attestations et/ ou permis nécessaires requis par certains travaux.

La polyvalence s'effectue dans les conditions suivantes :

a) Polyvalence obligatoire

Dans la limite des 35 heures de travail hebdomadaire, la polyvalence est obligatoire au sein de chaque catégorie et hommes bord " spécialisés " (treuilliste, grutier de bord, chef de panneau, chef de cale) vers homme bord " simple ", sous réserve des qualifications nécessaires.

La polyvalence au sein de chaque catégorie est obligatoire et est rémunérée par un forfait mensuel correspondant à une prime de polyvalence définie à l'annexe 3.3, quel que soit le nombre de polyvalences effectuées dans le mois.

La polyvalence entre catégories est obligatoire si la polyvalence au sein des catégories n'a pas permis de satisfaire la totalité de la demande.

Dans ce cas elle est assurée prioritairement par les dockers volontaires.

Cette polyvalence volontaire est rémunérée par une prime de polyvalence définie en annexe 3.3.

En cas d'insuffisance de volontaires, la polyvalence est assurée de manière obligatoire par les autres ouvriers dockers selon un ordre de priorité correspondant aux ouvriers ayant effectué le moins d'heures d'affectation durant le mois précédent.

Cette polyvalence obligatoire entre catégories est rémunérée par une prime de polyvalence définie en annexe 3.3.

b) Polyvalence facultative

Au-delà des 35 heures de travail hebdomadaire, la polyvalence est facultative et rémunérée par une prime de polyvalence définie en annexe 3.3.

La polyvalence est facultative les dimanches et jours fériés.

### 3.3. Composition des équipes

La composition des équipes de référence est définie en annexe V.

#### Article 4

##### Ancienneté

Pour l'application des avantages résultant de la présente convention, l'ancienneté s'apprécie à compter de la date de dernière embauche dans l'entreprise depuis laquelle aucune interruption de contrat n'a été constatée, 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.

Toutefois, pour les ouvriers dockers " ex-professionnels " ou " ex-occasionnels " titulaires d'une carte au 31 juillet 2003 et mensualisés à compter du 1er août 2003, l'ancienneté pour le bénéfice des avantages prévus par la présente convention collective sera calculée à compter de la date de délivrance de leur première carte " professionnelle " ou " occasionnelle " dans le système ancien de l'intermittence.

Pour les dockers embauchés en contrat à durée indéterminée à temps partiel (ex. : viviers du noyau dur), l'ancienneté sera calculée sur la base du nombre d'heures effectuées sur le port de Fort-de-France, depuis le 1er août 2003, en considérant que 1 600 heures de travail correspondent à 1 an d'ancienneté.

Le calcul de la prime d'ancienneté est défini à l'article 8.8 de la présente convention.

#### Article 7

##### Salaires bruts mensuels

Il est institué un salaire de base minimum.

Ces salaires de base minimaux sont fixés par un barème défini en annexe I 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 moyen de 35 heures.

Ces salaires de base feront l'objet des négociations annuelles obligatoires.

Le salaire de base minimum détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire de base plus favorable, le salaire mensuel brut de base en dessous duquel aucun salarié mensualisé, 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 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 et/ ou conventionnelles pour heures supplémentaires.

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.

Seront également exclues du salaire de base minimal :

-les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation qui n'ont pas le caractère de salaire ;

-les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale en vigueur.

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, les garanties prévues au présent article seront bien entendu réduites au prorata du temps de travail accompli par le salarié.

#### Article 8

##### Autres rémunérations

###### 8.1. Garantie annuelle

Les ouvriers dockers professionnels mensualisés, titulaires d'une carte professionnelle au 31 juillet 2003, bénéficient d'une garantie mensuelle égale au 12e des rémunérations perçues par l'ouvrier docker durant l'année 2002, déduction faite de la prime de fin d'année, telles que définies en annexe I.

Il sera versé mensuellement une indemnité différentielle, au cas où les éléments constituant la rémunération telle que définie à l'annexe I ne permettent pas d'atteindre cette garantie.

Cette garantie, lors des négociations annuelles de salaire, sera accrue du montant résultant de l'augmentation en valeur absolue du salaire mensuel de base, et non du pourcentage négocié.

###### 8.2. Jours fériés

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

A l'exception du 1er Mai et du 22 mai, aucun paiement ne sera dû aux ouvriers qui n'auront pas accompli à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les jours fériés légaux sont :

-1er janvier ;

-lundi de Pâques ;

-1er Mai ;

-8 Mai ;

-22 mai ;

-jeudi de l'Ascension ;

-lundi de Pentecôte ;

-14 Juillet ;

-15 août ;

-1er novembre ;

-11 Novembre ;

-25 décembre.

Les jours de fêtes locales (lundi gras, Mardi gras, mercredi des Cendres, Vendredi saint et jour des morts) sont considérés au même titre que les jours fériés légaux pour l'application des majorations.

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 à travailler un jour férié bénéficient d'une majoration de 200 % du taux horaire de base, non cumulable avec d'autres majorations quelles qu'elles soient.

Cette majoration vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

###### 8.3. Travail de nuit

Les heures de travail relatives au shift de nuit (entre 21 heures et 5 h 30) font l'objet d'une majoration du taux horaire de base de 200 %, non cumulables avec d'autres majorations quelles qu'elles soient.

Cette majoration vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à

l'annexe 1.

Le recours au shift de nuit devra avoir un caractère exceptionnel.

#### 8.4. Travail du dimanche

Les salariés appelés à travailler un dimanche sur la base du volontariat bénéficient d'une majoration du taux horaire de base de 200 %, non cumulable avec d'autres majorations quelles qu'elles soient.

Cette majoration vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée, aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, tel que défini à l'annexe I. Ce jour travaillé donne droit à une récupération d'une journée de 7 heures.

#### 8.5. Travail du samedi

Le travail du samedi matin jusqu'à 14 heures s'imposant au salarié du fait de l'organisation du travail fait l'objet d'une majoration du taux horaire de base de 50 %.

Pour les équipes de l'après-midi, la majoration est de 150 % sur la base de 1 samedi après-midi sur 4 par ouvrier docker mensualisé.

Les majorations ci-dessus sont incluses dans la garantie.

En cas de volontariat, pour les autres samedis après-midi, cette majoration de 150 % vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

#### 8.6. Majorations de salaires

En cas de prolongation du shift pour finition d'un chantier, le temps de travail effectif au-delà d'une durée journalière de 7 heures donnera lieu aux majorations suivantes :

-au-delà de 14 heures, les jours de la semaine (du lundi au vendredi) non fériés : majoration de 25 % du taux horaire de base ;

-au-delà de 14 heures, le samedi matin (non férié) : majoration de 150 % du taux horaire de base ;

-au-delà de 21 heures, quel que soit le jour de la semaine : majoration de 200 % du taux horaire de base ;

-au-delà de 14 heures, les jours fériés : majoration de 200 % du taux horaire.

Cette majoration vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ex-professionnels et aux ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

#### 8.7. Prime de fin d'année

Les dockers professionnels mensualisés bénéficient d'une prime de fin d'année dite de 13e mois correspondant à un salaire mensuel de base de la catégorie concernée. Celle-ci pourra être versée, à la demande de l'ouvrier, à raison de 50 % sur la paie de juillet et 50 % sur la paie de décembre.

En cas d'année incomplète, notamment liée à une embauche en cours d'année ou à des absences non assimilées à du temps de travail effectif, celle-ci sera calculée pro rata temporis.

Cette prime vient s'ajouter à la garantie accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

#### 8.8. Prime d'ancienneté

Cette prime est calculée sur le salaire mensuel brut de base de la catégorie concernée telle que définie par la grille de salaire annexée à la convention collective.

Elle ne s'applique pas à la prime de fin d'année.

Pour tous les ouvriers dockers mensualisés, l'ancienneté prise en compte pour le calcul de la prime, est décomptée à partir de la date de conclusion du contrat de travail mensualisé, et non à la date de délivrance de la carte professionnelle de l'ancien système de l'intermittence sous réserve des dispositions de l'article 4.

Ancienneté	Taux de la prime
0 à 5 ans	2 %
5 à 6 ans	3 %
6 à 7 ans	4 %
7 à 8 ans	5 %
8 à 9 ans	6 %
9 à 10 ans	7 %
10 à 11 ans	8 %
11 à 12 ans	9 %
12 à 13 ans	10 %
13 à 14 ans	11 %
14 à 15 ans	12 %
15 à 16 ans	13 %
16 à 17 ans	14 %
17 à 18 ans	15 %
18 à 19 ans	16 %
19 à 20 ans	17 %
20 ans et +	18 %

Pour les dockers ex-professionnels ou ex-occasionnels au 1er août 2003, cette prime est de 3 % depuis le 1er août 2009.

Elle évolue ensuite de 1 % par an et est plafonnée à 18 %. Cette prime vient s'ajouter à la garantie mensuelle telle que définie en annexe I.

L'ancienneté passée avant la mise en œuvre de la mensualisation, telle que définie à l'article 4, alinéa 2, de la présente convention, est transformée en journée de congé supplémentaire : 1 jour de congé par an pour 2 années d'ancienneté.

#### 8.9. Prime de rendement

La prime de rendement est définie à l'annexe 3.1.

Cette prime vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

#### 8.10. Prime individuelle de changement de chantier

Une équipe affectée sur un chantier et n'ayant pas effectué son shift de 7 heures pourra être transférée sur un autre chantier dans une même entreprise (sur un même navire ou d'un navire à l'autre ou tout autre chantier relevant de sa compétence) pour accomplir son temps de travail moyennant une prime individuelle de changement de chantier dont le montant est défini en annexe 3.2.

En cas de fin de chantier, ce temps de travail pourra être prolongé d'une durée pouvant aller jusqu'à 1 h 30, soit un maximum de 8 h 30.

La prime individuelle de changement de chantier est comptée autant de fois qu'il y a de transferts à l'intérieur du shift concerné et est versée mensuellement avec le salaire.

Cette prime vient s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

#### 8.11. Primes de polyvalence

Les primes de polyvalence sont définies à l'annexe 3.3.

Ces primes viennent s'ajouter à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

#### 8.12. Indemnités de panier et de salissure

Le montant et les modalités d'attribution des indemnités de panier et de salissure sont définies à l'annexe 3.4.

Ces indemnités ne se rajoutent pas à la garantie mensuelle accordée aux ouvriers dockers mensualisés ex-professionnels et ex-occasionnels, telle que définie à l'annexe I.

### Article 9

#### Contrat de travail des salariés mensualisés

##### 9.1. Embauche

Toute embauche est confirmée 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 à l'URSSAF ;
- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage ;
- l'emploi, la fonction, la catégorie et l'échelon ;
- la durée de la période d'essai ;
- le ou les lieux de travail ;
- le montant du salaire mensuel de base ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières ;
- la référence à la présente convention collective de la manutention portuaire ;
- 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. La présente convention collective est mise à disposition des salariés.

L'embauche définitive est subordonnée au résultat préalable de l'examen médical.

Tout cumul d'emplois est autorisé sous réserve de respecter les limites maximales de durée de travail légales et réglementaires et pour les salariés à temps complet sous réserve d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'employeur.

Le salarié s'oblige à exercer personnellement les tâches qui lui sont confiées.

##### 9.1.1. Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (35 heures) ;
- la durée de travail annuelle résultant de la durée légale du travail.

Un contrat de travail écrit est obligatoire.

La rémunération des salariés à temps partiel doit être proportionnelle, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise, à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

##### 9.2. Suspension du contrat de travail

###### 9.2.1. Maladie.-Accident

Garanties de ressources en cas de congé maladie ou accident du travail

A partir du 9e jour d'arrêt pour maladie dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en sus des indemnités journalières des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire servie par l'employeur et calculée sur la base de la rémunération nette mensuelle de manière à garantir un niveau de rémunération nette équivalent à :

- après 1 an de présence dans l'entreprise, 1 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence dans l'entreprise, 2 mois à 100 % ;
- après 10 ans de présence dans l'entreprise, 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 15 ans de présence dans l'entreprise, 3 mois à 100 %.

La présence s'entend comme défini à l'article 4, alinéa 2.

Pour l'application des dispositions du présent article, le salaire mensuel net est égal à 1/3 de la rémunération brute perçue par le salarié sur la période de 3 mois complets précédant l'arrêt de travail, de laquelle est déduit l'ensemble des charges sociales, contributions et impôts obligatoirement mis à la charge du salarié par les lois, décrets ou accords collectifs.

Sont inclus dans le salaire brut de référence l'ensemble des éléments de rémunération soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion :

- des éléments de rémunération conventionnels ou instaurés par accord ou usage dont le montant est à périodicité non mensuelle ;
- des éléments de rémunération exceptionnelle.

La durée de l'indemnisation au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise sera, selon le cas susvisé, de 2 ou 3 mois.

Toutefois, dans le cas de maladie d'une durée supérieure à 30 jours, le délai de carence sera ramené de 8 jours à 3 jours.

Les dispositions précédentes supposent que le salarié concerné justifie de l'incapacité résultant de la maladie dans les 48 heures de son absence.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les dispositions précédentes s'appliqueront sans délai de carence dès le premier jour d'absence.

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.

###### 9.2.2. Maternité.-Congé parental d'éducation

###### a) Maternité

Les conditions de travail des femmes 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 de plus de 250 salariés prendront les dispositions qui s'avèreraient 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.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause.

Cette pause, d'une durée de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Les absences pour maternité sont régies conformément aux dispositions des articles L. 1225-16 et suivants ainsi que L. 1225-29 et suivants du code du travail.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la femme percevra durant son congé de maternité, 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) 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 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.

#### 9.2.3. Congé sabbatique

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.

Ce congé suspend le contrat de travail.

#### 9.2.4. Congés payés

Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de deux 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.

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

La période de prise de congés s'étend au minimum du 1er avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

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 égal 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, ou à la demande du salarié et après autorisation de l'employeur, bénéficieront, en cas de fractionnement :

- 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 3,4 ou 5.

Les jours de congés excédant la durée de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement.

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 (la prime de 13e mois est exclue 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.

Il est interdit de travailler et de faire travailler pendant les congés payés.

#### 9.2.5. 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 :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- préparation à la défense : 1 jour ouvrable.

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.

Ces éléments sont suspensifs du congé annuel.

#### 9.3. Baisse d'activité

En cas de baisse d'activité engendrant une situation de crise ou des difficultés économiques structurelles, les parties s'engagent à rechercher toute solution de nature à préserver l'emploi.

#### 9.4. Rupture du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions ci-après.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

#### 9.4.1. Démission

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative du salarié sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de démission après la période d'essai, le salarié est tenu d'un préavis d'une durée de 2 mois pour les emplois de catégorie 3,4,5 et 6.

#### 9.4.2. Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie au moyen d'une rupture conventionnelle dans les conditions posées aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions ci-après destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La procédure est la suivante.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens.

A cette occasion, le salarié peut se faire assister :

-soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié ;

-soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur ou son représentant a la faculté de se faire assister, mais uniquement si le salarié fait lui-même usage de cette faculté :

-entreprises de 50 salariés et plus : par une personne de l'entreprise ;

-entreprises de moins de 50 salariés (pour information) : par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement.

A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

A l'issue du délai de rétractation de 15 jours, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative (directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), avec un exemplaire de la convention de rupture.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation, par la DDTE dans les conditions posées aux articles L. 1237-14 et R. 1237-3 du code du travail.

#### 9.4.3. 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 à l'article L. 1232-1 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 substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

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

##### c) Indemnité de licenciement

Les salariés licenciés après 2 ans de présence recevront au moment de leur licenciement, hors cas de faute lourde ou grave, une indemnité égale à un demi mois de salaire brut mensuel de référence par année de présence.

Le salaire mensuel de référence sera le montant le plus avantageux entre la moyenne des rémunérations brutes des 3 derniers mois et la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des 12 derniers mois.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder 12 fois le salaire de référence.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte au 31 juillet 2003, l'ancienneté sera calculée à compter de la date de délivrance de la première carte.

#### 9.4.4. 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 : 2 mois pour les emplois de catégorie 3,4,5,1,52 et 6.

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 congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel 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'employé, 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 aux articles L. 122-23 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.

#### 9.4.5. Départ ou mise à la retraite

En cas de mise à la retraite ou de départ volontaire et afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront 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 en retraite, de son initiative, à un âge lui permettant une liquidation de la retraite au taux plein, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

-2 mois après 10 ans d'ancienneté ;

-3 mois après 15 ans d'ancienneté ;

-4 mois après 20 ans d'ancienneté ;

-5 mois après 25 ans d'ancienneté ;

-6 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel de référence correspond à la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des 12 derniers mois.

Pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte au 31 juillet 2003, l'ancienneté sera calculée à compter de la délivrance de la première carte.

### Article 10

#### Durée du travail

##### 10.1. Travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée hebdomadaire 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 durant lequel le salarié exécute personnellement sa prestation de travail.

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

Néanmoins, la pause quotidienne de 20 minutes en fin de shift est comprise dans le temps de travail effectif et est payée.

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.

##### 10.2. Durées hebdomadaires du travail

La durée moyenne hebdomadaire du travail est de 35 heures pour les salariés à temps plein.

Cette dernière est calculée en moyenne sur la semaine pour les salariés soumis à un mode d'aménagement du temps de travail.

La durée quotidienne du travail effectif d'un salarié est de 7 heures.

Cette durée peut être prolongée jusqu'à 8 h 30 en cas de finition d'un chantier.

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).

##### 10.3. Modulation du temps de travail

La modulation des horaires doit permettre aux entreprises de manutention de mieux gérer les aléas inhérents à l'activité portuaire liés à l'irrégularité des mouvements des navires, à l'imprévisibilité des conditions climatiques, à la nature des cargaisons et au caractère saisonnier de certains trafics.

Pour faire face à cette situation dans les meilleures conditions et améliorer la productivité sans léser les intérêts réciproques tant des entreprises que des ouvriers dockers mensualisés, les parties contractantes conviennent de mettre en place un système de modulation des horaires applicable aux ouvriers dockers mensualisés, conformément aux dispositions des articles L. 212.8 et suivants du code du travail.

La modulation de la durée du travail dans le cadre des articles L. 212.8 et suivants du code du travail permet, en maintenant l'intégralité de la rémunération, de faire face à ces variations ponctuelles du volume de l'activité.

Dans ce cadre, l'horaire hebdomadaire sera amené à varier, en plus ou en moins, autour de l'horaire légal de travail effectif de 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et en deçà du plafond de 42 h 30 et celles non travaillées entre le plancher de 21 heures et 35 heures se compensent arithmétiquement dans le cadre d'une modulation trimestrielle.

La rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, afin de lui assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

Lorsque le trafic le permet et dans la mesure du possible, un calendrier prévisionnel des heures travaillées dans la semaine sera déterminé et communiqué au personnel une semaine à l'avance, et au plus tard 72 heures avant le début du travail.

Néanmoins, en cas de changement imprévisible dans l'arrivée ou le départ d'un navire, il est possible :

-d'annuler une équipe au plus tard à 17 heures la veille ;

-d'appeler une équipe avec le même délai de prévenance dans la limite de 20 fois par an et par personne composant l'équipe.

#### 10.4. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne se décomptent pas à la journée.

a) Dans le cadre de la durée légale hebdomadaire du travail, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine :

-de la 36<sup>e</sup> heure à la 43<sup>e</sup> heure, le taux horaire de base est majoré de 25 % ;

-au-delà de la 43<sup>e</sup> heure, le taux horaire sera majoré de 50 %.

b) Dans le cadre d'un aménagement de la durée du travail dépassant le cadre hebdomadaire (notamment en cas de modulation), les heures supplémentaires sont celles effectuées :

-au-delà de 42 h 30 par semaine : elles sont payées en fin de mois ;

-au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, calculé à la fin du trimestre civil et supérieur à la durée trimestrielle de travail effectif fixée à 400 heures (soit 1 600 heures/4) : elles sont payées à la fin du trimestre civil, à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées en fin de mois.

Les 8 premières heures donnent lieu à majoration de 25 %.

Les heures suivantes sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 h 30 par semaine s'imputent sur le contingent légal annuel de 220 heures.

#### 10.5. Fixation de l'horaire

Tous les salariés d'une même catégorie au sein d'une équipe commencent le travail à la même heure et le terminent à la même heure, fixées l'un et l'autre par l'employeur.

L'employeur fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

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.

Du fait de l'activité du port, chaque docker est affecté hebdomadairement, à titre indicatif (" tendance "), à l'une des plages de travail définie en annexe II.

Les horaires de travail peuvent être répartis sur tous les jours de la semaine. En tout état de cause, les points suivants seront respectés :

-nombre maximum de jours : 6 jours ;

-nombre minimum de jours : 3 jours ;

-nombre d'heures quotidiennes : 7 heures (en cas de finition d'un chantier cette durée peut être prolongée jusqu'à 8 h 30) ;

-les dimanches seront travaillés sur la base du volontariat ;

-les jours fériés tels que définis à l'article 8.2 seront travaillés sur la base du volontariat.

Toutefois, chaque docker mensualisé pourra être tenu de travailler 4 jours fériés ou 4 fêtes locales par an à la demande de son employeur. Si le jour férié n'est pas travaillé, il ne sera pas décompté du temps de travail effectif dans le cadre de la modulation ;

-le 1<sup>er</sup> Mai et le 22 mai sont des jours fériés chômés ; à ce titre 7 heures seront décomptées et imputées dans le cadre de la modulation du temps de travail effectif.

#### 10.6. Travail le dimanche

Les travaux de chargement et de déchargement dans les ports font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical. Les heures effectuées le dimanche donnent lieu aux majorations prévues à l'article 8.3 de la présente convention collective.

#### 10.7. Repos compensateur de remplacement

Les entreprises auront la possibilité de remplacer en totalité ou partiellement le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur, soit :

-1 h 15 par heure supplémentaire effectuée de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;

-1 h 30 par heure supplémentaire effectuée à partir de la 44<sup>e</sup> heure.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et continuent d'ouvrir droit au repos compensateur légal.

Les modalités d'attribution de ce repos sont fixées par les articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail.

#### 10.8. Travail à temps partiel

##### a) Principe

La répartition annuelle du travail à temps partiel permet, sur la base d'une durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle moyenne de travail, de faire varier celle-ci aux fins que, sur l'année, elle ne dépasse la durée contractuelle fixée, par compensation horaire entre les périodes de haute d'activité et les périodes de basse activité définies dans les conditions posées à l'article 10.5 ci-avant.

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel au cours de la période d'organisation annuelle ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle de travail calculée sur la période annuelle.

##### b) Période de référence

La période de référence retenue pour l'application du présent accord est l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

##### c) Programmation

Le programme indicatif de la répartition du travail sur l'année sera remis à chaque début d'année au salarié par remise en main propre et/ ou affichage sur son lieu de travail.

La répartition hebdomadaire ou mensuelle de ses horaires lui sera de la même manière remis en main propre et/ ou affichée au moins 15 jours avant son entrée en vigueur, sauf urgences liées à des remplacements de collègues ou à l'accomplissement de missions exceptionnelles.

En tout état de cause, et en cas de modification de la durée et des horaires de travail, un délai de prévenance de 3 jours minimum sera respecté.

##### d) Rémunération

En vue d'assurer une rémunération identique chaque mois, en fonction de l'horaire contractuel fixé, les parties conviennent de verser une rémunération lissée aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est répartie sur l'année.

Leur rémunération, calculée sur leur base contractuelle horaire, sera donc indépendante de l'horaire réel de travail accompli mensuellement.

En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année :

S'il est constaté que celui-ci, du fait du lissage de sa rémunération est en situation de crédit d'heures, c'est-à-dire qu'il a travaillé plus d'heures qu'il n'en a été rémunéré, il sera établi un solde d'heures au terme de la période de référence. Ce solde d'heures sera reporté sur l'année suivante. Au cas où ce solde ne pourrait pas être imputé au titre de l'année suivante, le salarié aurait alors droit au règlement des heures de travail à son crédit, sur la base de sa rémunération mensuelle.

En cas de situation de débit d'heures, c'est-à-dire si le salarié a travaillé moins d'heures qu'il n'en a été rémunéré, il sera établi un solde d'heures qu'il devra effectuer au titre de la période suivante. Si au terme de cette année, cette régularisation n'était pas possible, le salarié conserverait le bénéfice de la rémunération supplémentaire perçue sans que l'entreprise ne puisse lui réclamer l'exécution effective des heures, ou bien lui réclamer le trop-perçu de rémunération.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année :

En cas de crédit d'heures constaté au profit du salarié, le solde d'heures lui sera rémunéré lors de son départ effectif.

En cas de débit d'heures, une régularisation sera effectuée sur son bulletin de salaire de départ, sauf en cas de licenciement pour motif économique.

Autres cas.-Régularisation en fin d'année :

S'il apparaît, du fait du lissage de sa rémunération, que le salarié est en situation de crédit d'heures, c'est-à-dire qu'il a travaillé plus d'heures qu'il n'en a été rémunéré, ce crédit d'heures effectivement travaillé sera rémunéré sur la base de sa rémunération mensuelle avec la paie du mois suivant le dernier mois de la période de référence.

A l'inverse, si du fait du lissage de sa rémunération le salarié est, au terme de la période de référence, en situation de débit d'heures, une compensation sera faite sur la rémunération à verser le premier mois suivant le terme de la période annuelle entre le salaire dû et la rémunération versée en excédent.

Dans toutes les hypothèses, il est rappelé qu'en cas de période non effectivement travaillée, mais néanmoins indemnisée par l'employeur, telle que maladie, congés légaux ou conventionnels, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

A l'inverse les absences non indemnisées et non rémunérées seront retenues en fonction du travail que le salarié aurait dû effectuer pendant ces périodes d'absences.

Article 18

Commission de prévention des conflits

Cette commission assure le suivi de l'application de la présente convention et de ses annexes ainsi que la prévention de tout conflit collectif et litige par la voie de la négociation et du dialogue.

Dans cet esprit, les organisations syndicales signataires s'engagent à ne déclencher aucun arrêt de travail avant que la question en cause n'ait été préalablement examinée en commission de prévention des conflits (CPC).

Article 20

Durée.-Dénonciation.-Révision

20.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

20.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par pli recommandé 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.

20.3. Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par pli recommandé, 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 pourraient se prévaloir du même droit.

Un accord devra intervenir dans un délai de 6 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.

En vigueur non étendu

Annexe I

Grille de salaires des ouvriers dockers

1. Les dockers mensualisés « ex-professionnels » bénéficient d'une garantie mensuelle brute égale au 12e des rémunérations brutes perçues durant l'année 2002, déduction faite de la prime de fin d'année.

Cette garantie comprend tous les éléments de rémunération, à l'exclusion des primes de polyvalence, de rendement, d'ancienneté, de changement de chantier et des majorations pour prolongation de shift, travail des jours fériés, le travail de nuit, du dimanche et des samedis après-midi au-delà du premier samedi après-midi mensuel obligatoire qui est inclus dans la garantie, ainsi que la prime de fin d'année.

2. Les dockers mensualisés « ex-occasionnels » bénéficient d'une garantie mensuelle brute dépendant de la catégorie à laquelle ils appartiennent, indiquée dans le tableau ci-dessous.

Cette garantie comprend tous les éléments de rémunération à l'exclusion des primes de polyvalence, de rendement, d'ancienneté, de changement de chantier et des majorations pour extension de shift, travail des jours fériés, le travail de nuit, du dimanche et des samedis après-midi au-delà du premier samedi après-midi mensuel obligatoire qui est inclus dans la garantie, ainsi que la prime de fin d'année.

A la date d'application de la présente convention collective révisée, les garanties mensuelles brutes sont les suivantes :

(En euros.)

Catégorie	Dockers ex-occasionnels Garantie mensuelle brute
3	3 669,75
4	3 684,30
51	3 688,87
52	3 688,87
6	3 692,96

3. Les dockers mensualisés embauchés après le 1er août 2003 ne bénéficient pas de garantie mensuelle.

4. La grille de salaires des ouvriers dockers mensualisés, quelle que soit leur « origine » (ex-professionnels, ex-occasionnels et nouveaux) est la suivante :

(en euros.)

Catégorie	Échelon 2 Dockers mensualisés	
	Salaire de base mensuel brut	Salaire de base horaire brut
3	2 949,98	19,45
4	2 965,15	19,55
51	3 145,64	20,74
52	3 145,64	20,74
6	3 188,10	21,02

5. Les dockers en CDD d'usage constant ou autres recours embauchés en cas de besoin bénéficient de la même grille de salaire horaire que les dockers mensualisés.

En vigueur non étendu

## Annexe II

### Plages horaires de travail

1. Chaque docker est affecté hebdomadairement, à titre indicatif (« tendance »), à l'une des plages horaires de travail suivante :

De 7 heures à 14 heures.

De 14 heures à 21 heures.

Mais s'il n'y a pas de travail pour lui durant cette plage horaire il peut être affecté, en tant que de besoin, durant l'autre plage horaire sous réserve des délais de prévenance indiqués à l'article 10 (au plus tard la veille à 17 heures).

2. Pour le shift de nuit tel que défini à l'article 8.3, la plage de travail est de 21 heures à 4 heures.

3. Pour le parc, 5 plages horaires sont utilisables :

De 7 heures à 14 heures.

De 8 heures à 15 heures.

De 11 heures à 18 heures.

De 12 heures à 19 heures.

De 14 heures à 21 heures.

Le travail commence à l'heure de début de chacune des plages horaires.

La plage horaire de 7 heures pourra être augmentée dans la limite de 1 h 30 pour la finition d'un chantier.

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur non étendu

## Annexe V

### Composition d'équipes

Les compositions d'équipes ci-dessous sont des équipes de référence comme indiqué à l'article 3.3.

En fonction du nombre et du type de chantiers, l'employeur pourra, s'il le souhaite, affecter, pour chaque shift, du personnel docker complémentaire de remplacement ou d'appoint qui sera amené à intervenir, en tant que de besoin, sur tous les chantiers, et notamment pour remplacer du personnel docker absent.

Opération de manutention navire porte-conteneurs au portique quai ou bord

Par équipe portique jusqu'à 100 T

	Twistlocks automatiques avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
+ Homme bord saisie si grandes barres	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur		1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	<b>Twistlocks automatiques sans saisie (prise en charge par l'équipage)</b>	
	<b>Composition de l'équipe</b>	<b>Remarques</b>
Commandant bord	1	
Homme bord	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur		1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	<b>Twistlocks manuels avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)</b>	
	<b>Composition de l'équipe</b>	<b>Remarques</b>
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur		1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	<b>Twistlocks manuels sans saisie (prise en charge par l'équipage)</b>	
	<b>Composition de l'équipe</b>	<b>Remarques</b>
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Contrôleur		1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

Opération de manutention navire porte-conteneurs au portique quai ou bord

Par équipe portique + 100 T

	<b>Twistlocks automatiques avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)</b>	
	<b>Composition de l'équipe</b>	<b>Remarques</b>
Commandant bord	1	
Homme bord	1	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
+ Homme bord saisie si grandes barres	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ déssaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.

	Twistlocks automatiques avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	Twistlocks automatiques sans saisie (prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	2	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire.	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	Twistlocks manuels avec saisie (si non prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ désaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Homme bord saisie	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, saisissage/ désaisissage, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

	Twistlocks manuels sans saisie (prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Commandant bord	1	
Homme bord	3	Tous les hommes bord de l'équipe réalisent l'ensemble des travaux à bord (talons, élingues, OH, rangement matériel, etc.)
Commandant terre	1	
Homme terre		
Pointeur	1	
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au navire.
Chauffeur	1 Chauffeur par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.
Remplacement des commandants	1 pour 1 portique au navire, 1 pour 2 portiques au navire, 2 pour 3 portiques au navire	Remplace les commandant bord et commandant terre

	Twistlocks manuels sans saisie (prise en charge par l'équipage)	
	Composition de l'équipe	Remarques
Contrôleur	1 contrôleur à la demande du manutentionnaire	

A terre : pour les OH avec élingues, au chargement + 2 hommes terre.

Manutention en conventionnel lolo voitures, conteneurs, bois, tuyaux...

Equipe type de référenc

	Composition	Remarques :
Commandant bord	1	
Homme bord - chef panneau	1	
Homme bord - treuilliste	1 par grue	+ 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire
Homme bord - treuilliste	1 par grue	+ 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire
Homme bord - treuilliste	1 par grue	Nombre de grues à définir par le manutentionnaire
Homme bord	2	
Homme bord - chef cale	1	
Commandant terre	1	
Homme terre	3	Pour l'ensemble des travaux à terre
Pointeur	1	
Chauffeur	1 par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1 par engin	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire
Chauffeur	1 par engin	+ 3 relèves au-delà.
Chauffeur	1 par engin	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire

Manutention en vrac conventionnel - Ferraille Manutention en vrac avec la grue MNA (céréales, engrais €)

Equipe type de référence

	Composition	Remarque
Commandant bord	1	
Homme bord - chef panneau	1	
Homme bord - treuilliste	1	+ 1 relève
Homme terre	2	

Pas de personnel dockeur pour le nettoyage de la câle, ni pour le déplacement de la trémie.

Au cas où la grue MNA ne serait pas utilisée, le travail au godet serait effectué par 2 hommes de bord.

Equipe type de référenc

	Composition	Remarque
Commandant bord	1	
Homme bord - chef panneau	1	
Homme bord	1	
Homme bord - treuilliste	1 par grue	+ 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire.
Homme bord - treuilliste	1 par grue	+ 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire.
Homme bord - treuilliste	1 par grue	Nombre de grues à définir par le manutentionnaire.
Homme terre	2	
Chauffeur	1	Si besoin, 0 si pas besoin.
Pointeur	1	Si besoin, à la demande du manutentionnaire.

Manutention type ferry

Equipe type de référenc

	Composition	Remarque
Commandant bord	1	
Homme bord	2	
Commandant terre	1	
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1	Par engin + 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire.
Chauffeur	1	Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

Manutention type car carrier

Equipe type de référenc

Composition		Remarque
Commandant bord	1	
Pointeur	1	
Homme terre « parc »	1	Par tranche de 250 véhicules déchargés..
Homme terre « parc »	1	Ils assurent le dispatch sur le parc, le rangement et la fermeture de tous les véhicules.
Chauffeur véhicules	variable	Base de calcul 4/ VL/ OD soit 28 véhicules (légers et HH) par ouvrier et par shift.
Chauffeur véhicules	variable	Nombre de chauffeurs « HH » sera défini par le manutentionnaire en fonction de leur nombre/ total des véhicules.
Chauffeur véhicules	variable	Les chauffeurs « HH » intégreront les autres chauffeurs véhicules une fois leur travail « HH » termine
Chauffeur	1 par navette	Nombre de navettes à définir par le manutentionnaire

La croisière (5)

Cette disposition concerne la croisière dans son intégralité y compris le futur village croisière et les magasins et autres dépôts qui le composent.

Il est fait appel aux entreprises de manutention - mensualisés en priorité - que sur demande expresse du bord ou de son agent maritime et au cas où l'équipage ne pourrait pas effectuer le travail.

S'il est fait appel aux entreprises de manutention, la composition des équipes est définie comme suit :

Composition de l'équipe de dépotage des conteneurs : 4 hommes terre + 1 chauffeur.

Composition de l'équipe de portage des bagages :

1/30 valises : 1 personne.

31/60 valises : 2 personnes.

61/90 valises : 3 personnes.

91/120 valises : 4 personnes.

> 120 valises : 5 personnes.

Dépotage conteneurs

Equipe type de référence

Véhicule

Composition		Remarque
Homme terre	1	De 1 à 5 véhicules
Homme terre	2	De 6 à 15 véhicules
Homme terre	5	Plus de 15 véhicules
Chauffeur de petit engin	1	A partir de 6 véhicules
Pointeur	1	
Tout véhicule appartenant à l'un des employés du port, sans exception, y compris les passagers, sera dépoté/ empoté sans commande d'équipe.		

Marchandises palettisées

Equipe type de référenc

Composition		Remarque
Homme terre	2	
Pointeur	1	
Chauffeur	1	Par engin. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

Marchandises en vrac

Equipe type de référenc

Composition		Remarque
Homme terre	4	
Pointeur	1	
Chauffeur	1	Par engin. Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

Parc pointe des grives

Equipe type de référenc

Composition		Remarque
Chauffeur	1 par engin cavalier	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au parc
Chauffeur	1 par engin cavalier	+ 2 relèves pour 3 ou 4 engins au parc



Chauffeur	1 par engin cavalier	+ 3 relèves pour 5 ou 6 engins au parc.
Chauffeur	1 par engin cavalier	La relève s'entend par plage horaire de travail.
Chauffeur	1 par engin cavalier	Le nombre d'engins à définir par le manutentionnaire.

Plages horaire de travail au parc sur le port de Fort-de-France :

- de 7 heures à 14 heures ;
- de 8 heures à 15 heures ;
- de 11 heures à 18 heures ;
- de 12 heures à 19 heures ;
- de 14 heures à 21 heures (voir remarque).

Remarques :

- si l'activité ne nécessite pas un travail du cavalier jusqu'à 21 heures, le cavalier ne sera utilisé qu'un demi-shift ;
- dans ce cas, il n'y aura donc pas de relève et la 1/2 plage de travail du cavalier sera de 14 heures à 17,30 heures.

## Adhésion par lettre du 22 septembre 2010 de la CNTPA à la convention collective

En vigueur non étendu

Dunkerque, le 22 septembre 2010.

La CNTPA, 20, rue l'Hermite, BP 2081,59376 Dunkerque Cedex 01, à Monsieur l'inspecteur du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur l'inspecteur du travail,

Conformément aux dispositions légales, article L. 2261-3 et article D. 2231-2 du code du travail, nous avons l'honneur de vous notifier par la présente l'adhésion de notre organisation syndicale à la convention collective de la manutention portuaire de Fort-de-France du 4 juillet 2003.

Sous réserve de nos droits,

Je vous prie d'agréer, Monsieur l'inspecteur du travail, mes salutations distinguées.

Le coprésident.

Le secrétaire général.

## Avenant du 13 avril 2016 relatif au pacte de fiabilité

Signataires	
Organisations patronales	SNM CHAUTRAM
Organisations de salariés	CNTPA SODPSM-CGTM STPFF

### Préambule

En vigueur non étendu

Le 18 septembre 2015, les parties signataires du présent accord signaient :

L'« Accord portant sur la création d'un 'espace de concertation paritaire' en vue de réunir les conditions de fiabilité sociale nécessaires au développement de l'activité du port de Fort-de-France ».

Cet accord fixait comme objectif aux parties de négocier, dans le respect des textes existants, les conditions de retour des trafics de transbordement, la fiabilisation et le développement du tourisme de croisière et les trafics domestiques.

Le présent accord permet de :

- conclure le cycle des négociations engagées depuis le mois de septembre 2015 ;
- moderniser et adapter l'organisation du travail dans l'objectif de fiabilisation nécessaire à la croissance de tous les trafics ;
- montrer aux armateurs que la fiabilité nécessaire au traitement des transbordements est un élément pris en compte par les partenaires sociaux de la manutention portuaire du port de Fort-de-France.

Les parties signataires s'engagent à respecter et à faire vivre le présent accord.

### Heures à finir

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Equipe imprévue

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Tendances

Article 3

En vigueur non étendu

Actuellement, afin d'assurer les shifts du matin et d'après midi, l'effectif des ouvriers dockers est divisé en 2 équipes qui alternent la tendance du matin et la tendance d'après-midi. Pour chacune de ces équipes, la commande est réalisée la veille pour le lendemain, le changement de tendance est possible à chaque commande tout en respectant le repos quotidien.

### 3.1. Création de 3 équipes

Il est décidé de passer de 2 équipes alternantes sur 2 semaines : tendance matin et tendance après-midi, à 3 équipes alternantes sur 3 semaines : tendance matin, tendance après-midi et tendance variable.

### 3.2. Organisation des commandes

Afin de préserver une qualité de vie personnelle, les dockers en tendance :

- du matin et d'après-midi : ne pourront pas être changés de tendance sauf volontariat ;
- variable : seront commandés la veille pour le lendemain et pourront être affectés soit du matin, soit d'après-midi.

### 3.3. Volontariat

En cas de besoin personnel, un ouvrier docker de tendance du matin ou d'après-midi pourra demander à être changé de tendance. Cette demande devra être formulée le plus tôt possible et au plus tard avant 12 heures la veille. Cette demande sera acceptée ou non, en fonction des besoins de l'exploitation.

### 3.4. Besoin exceptionnel

A la demande de GEMO, une demande de changement de tendance pourra être formulée à un des ouvriers dockers en tendance du matin ou d'après-midi. En cas d'acceptation, l'ouvrier docker volontaire percevra une indemnité de changement de tendance de 50 € brut.

### 3.5. Repos quotidien

En raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et de la nécessité d'assurer la continuité du service, le repos quotidien passera de 11 heures à 9 heures consécutives conformément aux dispositions des articles D. 3131-1 (alinéa 4) et D. 3131-3 du code du travail.

Du fait des dispositions de l'article 3.1 du présent accord, le travail est organisé de manière à ce que le recours à cette faculté ne soit pas systématique.

### 3.5.1. Compensation

Les compensations prévues à l'article D. 3131-6 du code du travail seront appliquées. A chaque fois qu'un ouvrier docker ne bénéficiera pas d'un repos de 11 heures entre deux shifts de travail, il bénéficiera d'un repos compensateur de 2 heures. Ce repos sera crédité sur un compteur spécifique. Les repos seront pris par journée de 7 heures.

## Shift court

### Article 4

En vigueur non étendu

#### 4.1. Contexte

Les opérateurs économiques des Antilles souhaitent pouvoir développer les échanges interîles. Afin d'accompagner cette volonté, l'armateur assurant la desserte interîles souhaite mettre en place une double escale hebdomadaire de quatre shifts de 4 heures au lieu de deux shifts de 7 heures.

A cette fin, il est donc décidé de mettre en place un shift court de 4 heures qui ne sera applicable que sur cette ligne ferry.

#### 4.2. Définition

Un shift d'une durée de 4 heures est créé. Il sera commandé dans les mêmes conditions que les shifts existants.

Horaires :

Matin : de 7 heures à 11 heures ; après-midi : de 14 heures à 18 heures, étant entendu que les transporteurs (camions avec chauffeurs) pourront continuer à débarquer ou embarquer après le départ des ouvriers dockers à 11 heures ou à 18 heures.

Les heures à finir s'appliquent. Par exception, les heures à finir commençant à 18 heures sont majorées à 200 %.

Affectation : les CDI sont affectés en priorité sur ce navire.

Au cas où il sera fait appel à des contrats à durée déterminée (CDD), sur ce navire, ceux-ci bénéficieront d'un contrat de travail dont la durée sera de 4 heures.

#### 4.3. Limitation

Ce shift court n'a pas vocation à réduire le volume de travail, pour GEMO, résultant des manutentions opérées sur ce navire à ce jour.

Actuellement, en simple escale, il est commandé deux shifts de 7 heures, soit 14 heures hebdomadaires. En doublant les escales il sera commandé quatre shifts de 4 heures, soit 16 heures hebdomadaires, donc 2 heures de plus de recette pour GEMO par semaine. Ce shift court ne peut donc trouver à s'appliquer qu'en cas de double escale hebdomadaire.

Le comité d'entreprise sera informé de la mise en place du service et de ses évolutions.

#### 4.4. Décompte du temps de travail

En cas d'exécution d'un shift court, le temps de travail comptabilisé sera :

- de 7 heures afin de ne pas augmenter le taux d'emploi ;
- imputé intégralement pour 7 heures sur le compteur individuel trimestriel.

## Application de la polyvalence

### Article 5

En vigueur non étendu

Les parties rappellent que la polyvalence est partie intégrante du métier de docker et est inscrite dans les accords comme étant obligatoire.

Après débat, les parties ont convenu des dispositions suivantes pour l'application de la polyvalence :

Il sera demandé aux ouvriers dockers volontaires pour se voir appliquer la polyvalence, de s'inscrire sur une liste.

En cas de manque de dockers dans leur catégorie et indépendamment du tour de rôle général, ces dockers volontaires seront affectés en priorité sur les postes non pourvus au moment de l'affectation ou au moment de l'embauche, y compris les jours avec majoration de salaires (samedi, dimanche et jours fériés).

Lorsqu'il n'y aura plus de volontaires, les dockers seront obligatoirement affectés en polyvalence. Un docker affecté dans ce cadre, pourra toujours changer de poste avec un collègue déjà affecté. Le docker ayant demandé ce changement ne bénéficiera pas du versement de la prime de polyvalence. Celle-ci sera versée au docker ayant accepté ce changement.

Dans le cadre de la polyvalence, un docker qui refuse de se voir affecté sur un autre poste, se verra appliquer une retenue de salaire correspondante à la journée de travail.

Lorsque par avis du médecin du travail :

- un ouvrier docker sera déclaré inapte ou apte avec aménagement de son poste de travail, à occuper la fonction prévue dans son contrat de travail et devrait être affecté à une autre catégorie ou fonction, cette modification de son affectation ne donnerait pas lieu au paiement de la prime de polyvalence ;
- un ouvrier docker doit être affecté par GEMO sur un ou plusieurs postes relevant de catégories différentes, il ne bénéficiera pas de la prime de polyvalence. Cependant en cas d'affectation sur un autre poste compatible avec ses aptitudes, il percevra la prime de polyvalence.

## OH avec élingues

## Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Saisissage et composition d'équipe

## Article 7

En vigueur non étendu

La convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France n'impose pas que le saisissage des conteneurs soit réalisé par les ouvriers dockers. Il peut donc être réalisé par les marins des navires en opération.

A compter de la date d'effet du présent accord, les parties conviennent que toutes les opérations de saisissage, sur les porte-conteneurs, seront réalisées par des ouvriers dockers.

Cas particulier de l'Armement GEEST :

La date d'effet du saisissage/dessaisissage réalisé par les ouvriers dockers sur l'armement GEEST est reporté au 1er avril 2017.

### 7.1. Composition d'équipe

Twistlocks automatiques		Nombre	
	CM bord	1	
	Hommes-bord	2	
Si saisie avec petites barres	Hommes-bord supplémentaires	2	
Si saisie avec grandes barres	Hommes-bord supplémentaires	2	
	CM terre	1	
	Hommes-terre	2	
	Pointeur	1	
	Chauffeur	1	Par cavalier
	Relève	1	Pour 1 ou 2 cavaliers navire
		2	Pour 3 ou 4 cavaliers navire
		3	Pour 5 ou 6 cavaliers navire
	Contrôleur	1	Si plus de 75 TCS
	Aide contremaître	1	Si plus de 100 TCS

Par dérogation à ce qui précède :

- au cas où il y aurait moins de 15 TC à saisir ou dessaisir, l'effectif des hommes-bord devient :

Twistlocks automatiques		Nombre
Si saisie ou dessaisie avec petites barres et jusqu'à 4 grandes barres	Hommes-bord	2
Si saisie ou dessaisie avec plus de 4 grandes barres en tout	Hommes-bord supplémentaires	2

En cas de manutention de twins en pontée nécessitant l'utilisation de twistlocks (embarquement/débarquement de 2 vingt pieds simultanément), il sera affecté à l'équipe 1 homme-terre supplémentaire pour toute la durée du shift à partir de 50 twins, soit 100 conteneurs vingt pied.

### Organisation du travail sur les navires

## Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Suivi de la concertation

## Article 9

En vigueur non étendu

Les parties signataires considèrent que le présent accord est le terme du cycle de concertation engagé en septembre 2015 et dont les objectifs sont rappelés dans le préambule.

Fort de l'évolution positive constatée dans la résolution des problèmes grâce à la méthode de discussion choisie, dans un climat de franchise, de respect et d'écoute réciproque, les parties s'engagent à continuer de traiter les problèmes restants et à venir dans le même esprit de responsabilité réciproque.

A cette fin, le groupe de concertation sera réuni, par le président, au moins une fois tous les 3 mois ou sur demande formulée par un ou plusieurs des participants.

### Prévention des perturbations

## Article 10

En vigueur non étendu

Afin d'éviter des arrêts de l'exploitation en cas de problème et garantir la poursuite des opérations, le manutentionnaire concerné contacte au moins un des délégués syndicaux afin de trouver une solution.

Au cas où une solution immédiate n'est pas trouvée, un groupe paritaire restreint (le DS de chaque syndicat représentatif ou son représentant ; le manutentionnaire concerné ; le président du SMN ou un représentant désigné par lui et un représentant de la direction de GEMO) sera réuni au plus tard dans les 3 jours.

### Date d'effet. - Durée. - Formalités

## Article 11

En vigueur non étendu

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 le SMN.

#### Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le 1er mai 2016.

#### 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.

## Avenant du 20 novembre 2017 relatif aux missions de l'homme terre

Signataires	
Organisations patronales	SNM ; CHAUTRAM,
Organisations de salariés	CNTPA ; SODPSM CGTM ; STPFF,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires ont souhaité confirmer par avenant à la convention collective du port de Fort-de-France les missions de l'homme terre qui ont évolué depuis 2003 ainsi que la composition d'équipe affectée à la manutention en conventionnel et notamment celle qui concerne la manutention du bois.

En effet, les missions de l'homme terre sont les suivantes : ramassage matériel à terre ; mise en œuvre d'appareillage et d'élingage ; pose/dépose de twistlocks manuels ou automatiques ; ouverture et fermeture de trémies ; accrochage et décrochage de godets, d'engins de conteneurs y compris hors gabarit ; élingage de colis... De façon générale, toutes manutentions, portage de matériel, opérations diverses liées à la préparation, au suivi et à la bonne fin de la manutention le long du bord des navires, terre-plein, entrepôts.

En 2003, lors de la mise en place du travail des navires à conteneurs avec les chariots cavaliers à la pointe des Grives, il a été identifié un risque dans la zone de travail de l'équipe à terre. Il a été donc décidé de donner une nouvelle mission de sécurité à l'homme terre.

Cet homme terre sécurité avait pour mission principale de surveiller les déplacements du chariot cavalier sous portique afin d'éviter toute collision avec les hommes à terre. En relation directe avec le chauffeur via une radio UHF, l'homme terre sécurité doit le prévenir de tout danger ou anomalie survenue lors de la manutention.

Concernant l'équipe de manutention en conventionnel du bois, il a été constaté que dans la pratique 2 hommes bords ne suffisaient pour assurer en sécurité la manutention avec les élingues sur ce type de chantier.

Les parties se sont donc accordées sur les dispositions suivantes :

### Mission de l'homme terre affecté au poste de sécurité sous portique

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'homme sécurité est un homme terre. Il est placé sous l'autorité hiérarchique du contremaître terre.

Il sera identifié sous le portique par une chasuble rouge fluo qu'il devra porter pendant toute la durée du shift en plus de ses EPI (casque, chaussures de sécurité, pantalon...). Il devra :

- se positionner en amont du sens d'entrée des cavaliers défini par le contremaître terre en relation avec le manutentionnaire ;
- non loin du contremaître terre afin de faciliter les éventuels échanges tout en respectant les consignes de sécurité sous portique ;
- transmettre aux chauffeurs cavaliers toute directive particulière du contremaître terre.

Avant le démarrage du shift, il devra faire des essais liaisons radio avec les chauffeurs de cavaliers de son portique, s'identifier et installer les plots (ou tous autres moyens de sécurité) à 12 mètres du portique si le contremaître a donné la consigne de travailler entre jambe portique. Il devra déplacer les plots à chaque déplacement du portique.

L'homme sécurité sous les ordres du contremaître terre :

Doit être présent pendant tout le shift.

Ne doit pas être la relève du contremaître terre (cas interdit).

Devra veiller tout au long du shift à la sécurité des cavaliers sous portique et :

1. Arrêter le cavalier si des salariés à terre sont présents dans sa zone d'évolution ou dans le couloir contigu.
2. Il doit veiller à ce que les cavaliers respectent le sens push pull décidé par le contremaître terre et les règles de priorité suivante :
  - le portique est prioritaire sur le cavalier ;
  - le cavalier est prioritaire sous tout autre véhicule ;
  - le cavalier sortant est prioritaire sur le cavalier entrant.
3. Arrêter le cavalier en cas de danger.

Après accord du contremaître, lorsqu'il doit s'absenter pour se rendre aux toilettes, il devra :

- prévenir les chauffeurs cavaliers de son départ afin qu'ils renforcent leur vigilance et les prévenir de son retour ;
- donner au contremaître le talkie-walkie afin que ce dernier prenne temporairement son relais.

À la demande du contremaître, l'homme sécurité indiquera au chauffeur cavalier de positionner le conteneur dans le sens souhaité pour le chargement sur le navire.

### Modification du nombre d'hommes bord dans l'équipe de manutention en conventionnel, bois lolo, tuyaux...

#### Article 2

En vigueur non étendu

Manutention en conventionnel lolo Voitures, conteneurs, bois, tuyaux...

Équipe type de référence :

	Composition	Remarques
CM bord	1	
Homme bord - chef panneau	1	
Homme bord - treuilliste 1 par grue + 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire + 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire	1 par grue	+ 1 relève pour 1 ou 2 grues au navire + 2 relèves pour 3 ou 4 grues au navire
		Nombre de grues à définir par le manutentionnaire
Homme bord	3	
Homme bord - chef cale	1	
CM terre	1	
Homme terre	3	Pour l'ensemble des travaux à terre
Pointeur	1	
Chauffeur 1 par engin + 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire + 3 relèves au-delà	1 par engin	+ 1 relève pour 1 ou 2 engins au navire + 2 relèves pour 3 ou 4 engins au navire + 3 relèves au-delà Nombre d'engins à définir par le manutentionnaire

#### Date d'effet. - Durée. - Formalités

##### Article 3

En vigueur non étendu

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 le SMN.

#### Durée et entrée en vigueur

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le 20 novembre 2017.

#### Dénonciation. - Révision

##### Article 5

En vigueur non étendu

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 d'un 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.



## Liste des sigles





<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
CCIM	
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CGSS	Caisse Générale de Sécurité Sociale
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CHSP	Comité d'hygiène et de sécurité portuaire
CNTPA	Coordination nationale des travailleurs portuaires et assimilés
CPC	Commission professionnelle consultative
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
GIE	Groupement d'intérêt économique
GIEIP	Groupement d'intérêt économique interportuaire
HT	Hors taxes
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VL	Véhicule léger



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Maternité, Adoption	Annexes (Avenant du 8 juin 2010 modifiant la convention)		28
	Annexes (Avenant du 8 juin 2010 modifiant la convention)		28
	Contrat de travail des salariés mensualisés (Convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France du 4 juillet 2003)	Article 9	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Période d'essai (Convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France du 4 juillet 2003)	Article 6	3
Prime, Gratification, Treizieme mois	Annexe III relative à la prime mensuelle de rendement (Annexe III relative à la prime mensuelle de rendement)		16
	Annexes (Avenant du 8 juin 2010 modifiant la convention)		38
	Autres rémunérations (Convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France du 4 juillet 2003)	Article 8	3
	Equipe imprévue (Avenant du 13 avril 2016 relatif au pacte de fiabilité)	Article 2	43
	Heures à finir (Avenant du 13 avril 2016 relatif au pacte de fiabilité)	Article 1er	43
	OH avec élingues (Avenant du 13 avril 2016 relatif au pacte de fiabilité)	Article 6	44
	Organisation du travail sur les navires (Avenant du 13 avril 2016 relatif au pacte de fiabilité)	Article 8	45
Salaires	Accord du 30 janvier 2007 portant sur diverses dispositions (salaires, mutuelle, primes) (Accord du 30 janvier 2007 portant sur diverses dispositions (salaires, mutuelle, primes))		27
	Annexe I relative à la grille de salaires des ouvriers dockers (Annexe I relative à la grille de salaires des ouvriers dockers)		15
	Annexe III relative à la prime mensuelle de rendement (Annexe III relative à la prime mensuelle de rendement)		16



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
2003-07-04	Accord de place sur le collectif social unique (CSU) du port de Fort-de-France	20
	Annexe III relative à la prime mensuelle de rendement	16
	Annexe II relative aux plages horaires de travail	16
	Annexe IV relative au périmètre intérieur	16
	Annexe I relative à la grille de salaires des ouvriers dockers	15
	Annexe V relative à la composition d'équipes	16
	Convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France du 4 juillet 2003	1
2007-01-30	Accord du 30 janvier 2007 portant sur diverses dispositions (salaires, mutuelle, primes)	27
2010-06-08	Avenant du 8 juin 2010 modifiant la convention	28
2010-09-22	Adhésion par lettre du 22 septembre 2010 de la CNTPA à la convention collective	43
2016-04-13	Avenant du 13 avril 2016 relatif au pacte de fiabilité	43
2017-11-20	Avenant du 20 novembre 2017 relatif aux missions de l'homme terre	46



## **Index alphabétique**



## A

Accord de place sur le collectif social unique (CSU) du port de Fort-de-France 20  
Accord du 30 janvier 2007 portant sur diverses dispositions (salaires, mutuelle, primes) 27  
Adhesion de la CNTPA a la convention collective 43  
Adhesion par lettre du 22 septembre 2010 de la CNTPA a la convention collective 43  
Annexe I 21  
Annexe I relative a la grille de salaires des ouvriers dockers 15  
Annexe II 22  
Annexe II relative aux plages horaires de travail 16  
Annexe III 22  
Annexe III relative a la prime mensuelle de rendement 16  
Annexe IV Engagement des entreprises de manutention portuaire definissant les missions du charge a la formation professionnelle 25  
Annexe IV Engagement des entreprises de manutention portuaire definissant les missions du charge a la formation professionnelle 25  
Annexe IV relative au perimetre interieur 16  
Annexe V Engagement des entreprises de manutention portuaire definissant les missions du charge aux relations sociales 26  
Annexe V Engagement des entreprises de manutention portuaire definissant les missions du charge aux relations sociales 26  
Annexe V relative a la composition d'equipes 16  
Annexes 21, 28  
Application de la polyvalence 44  
Avenant du 13 avril 2016 relatif au pacte de fiabilite 43  
Avenant du 20 novembre 2017 relatif aux missions de l'homme terre 46  
Avenant du 8 juin 2010 modifiant la convention 28

## C

Cas de fermeture du GIEI 27  
Cas de fermeture du GIEIP 25, 26  
Charge a la formation 26  
Charge aux relations sociales 27  
Composition d'equipes 16  
Convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France du 4 juillet 2003 1  
Convention collective du 4 juillet 2003 1  
Creation d'un GIE 21

## D

Date d'effet. - Duree. - Formalites 45, 47  
Denonciation et revision (Duree. - Denonciation et revision) 1  
Denonciation. - Revision 47  
Depot 21  
Designation du charge a la formation la date d'effet du present engagement 26  
Designation du charge a la securite ouvriera la date d'effet du present engagement 24  
Designation du charge aux relations sociales la date d'effet du present engagement 27  
Dispositions finales 25-27  
Diverses dispositions (salaires, mutuelle, primes) 27  
Droits et obligations 24-26  
Duree du present engagement 26, 27  
Duree et entree en vigueur 47  
Duree. - Formalites (Date d'effet. - Duree. - Formalites) 43, 46

## E

Employeur du charge a la formation 26  
Employeur du charge aux relations sociales 27  
Employeur du charge de securite ouvrier 24  
Equipe imprevue 43

## F

Fiche de poste concernant le charge de securite dans le cadre du CHSP 23  
Formalites (Date d'effet. - Duree. - Formalites) 43, 46  
Formation du charge a la securite ouvrier 24

## G

Grille de salaires des ouvriers dockers 15

## H

Heures a finir 43

## L

La commission paritaire commune 21  
Le comite d'hygiene et de securite portuaire 21  
Le comite interentreprises 21  
Le service formation 21  
Le service relations sociales du travail 21  
Lieux d'exercice des missions du charge a la formation 25  
Lieux d'exercice des missions du charge de securite ouvrier 23  
Lieux d'exercice des missions du charge aux relations sociales 26

## M

Mise en oeuvre du present engagement 24  
Mission de l'homme terre affecte au poste de securite sous portique 46  
Missions de l'homme terre 46

Missions du charge a la formation 25  
Missions du charge aux relations sociales 26  
Missions du charge de securite ouvrier 23  
Modification de la convention 28  
Modification du nombre d'hommes bord dans l'equipe de manutention en conventionnel, bois lolo, tuyaux... 47  
Moyens de fonctionnement 24, 26, 27

## **O**

Objet de l'engagement 23, 25, 26  
OH avec elingues 44  
Organisation du travail sur les navires 45

## **P**

Pacte de fiabilite 43  
Perimetre interieur 16  
Plages horaires de travail 16  
Preambule 1, 28, 43, 46  
Prevention des perturbations 45  
Prime mensuelle de rendement 16

## **S**

Saisissage et composition d'equipe 45  
Shift court 44  
Suivi de la concertation 45

## **T**

Tendances 43  
Texte de base 1

