

Commissionnaires en douane et agents auxiliaires de la Martinique

IDCC 1980

Convention collective du 6 décembre 1996

[Étendue par arrêté du 19 août 1997, JO 28 août 1997]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des commissionnaires en douane et transitaires de la Martinique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Centrale syndicale des travailleurs martiniquais (CSTM).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre I Dispositions générales

Article 1

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants nouveaux du titre III du livre I du code du travail.

Article 2 Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (les employés et agents de maîtrise) des entreprises exerçant les activités de transitaires et de commissionnaires en douane agréés.

Le champ d'application territorial de la présente convention est la Martinique.

Article 3 Durée

La présente convention est conclue pour une période indéterminée, toutefois les parties s'engagent à ne pas la dénoncer durant les trois premières années.

Article 4 Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord dans les conditions fixées à l'article L. 132-9 du code du travail tout employeur ou toute organisation d'employeurs entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er, et toute organisation syndicale de salariés représentative dans ce même champ. L'adhésion prend effet au jour du dépôt, par l'organisation concernée à la direction départementale du travail de la Martinique, de la déclaration d'adhésion adressée par lettre recommandée avec

accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes.

Article 5 Dénonciation - Révision

Après les trois premières années, la convention peut être dénoncée totalement ou partiellement par l'une des parties signataires. La dénonciation ou la demande de révision doit être présentée avec un préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception transmettant une proposition de rédaction nouvelle adressée à l'autre partie signataire. La discussion du nouveau texte doit intervenir dans un délai de trois mois, à compter de la date de la demande.

Les articles mis en cause restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions. Si aucun accord n'intervient, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Article 6 Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise des dispositions collectives.

Chapitre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 1 Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté syndicale et d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, à une association politique ou religieuse ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Article 2

Exercice du droit syndical

Les parties contractantes s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives au droit syndical dans l'entreprise.

Article 3

Panneaux d'affichage

Des panneaux seront mis à la disposition de chaque organisation syndicale suivant des modalités fixées par l'accord avec le chef d'entreprise.

Article 4

Délégués du personnel

Le personnel élit des délégués dans les conditions prévues par la loi, les seuils d'effectifs étant déterminés par les textes légaux et réglementaires.

Il pourra être institué des délégués du personnel dans les entreprises de dix salariés ou moins avec l'accord du chef d'entreprise en conformité à l'article L. 421-1 du code du travail.

L'élection des délégués du personnel a lieu dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat en cours, les modalités du scrutin sont fixées par l'accord préélectoral prescrit par la loi.

Par accord pré-électoral, il pourra être institué dans les entreprises de moins de 75 salariés, un collège électoral unique, sous réserve des dispositions de l'article L. 423-3 du code du travail comprenant :

- employés ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

Les modalités de scrutin ainsi que le protocole préélectoral seront affichés en même temps que les listes des électeurs et des éligibles datées et signées et seront remis à leur demande aux organisations syndicales intéressées.

Article 5

Opérations électorales

Le scrutin a lieu dans l'établissement.

L'employeur devra prendre toute disposition pour libérer, le cas échéant, tout électeur de telle sorte que celui-ci dispose de temps pendant l'ouverture des bureaux pour voter.

Les bulletins, les enveloppes et les urnes sont fournis par l'employeur qui doit également pourvoir à l'installation de l'isoloir. Les opérations de vote se dérouleront sous l'autorité du bureau électoral composé de trois membres salariés de l'entreprise présents à l'ouverture du scrutin et volontaires, à savoir :

- un président (le plus âgé) ;
- un vice-président (le deuxième plus âgé) ;
- un secrétaire-émargeur (le plus jeune).

Le bureau électoral assure la police de la salle sous l'autorité de son président, après la constitution du bureau celui-ci entre immédiatement en fonction. Le

président fait constater en consignant au procès-verbal la régularité des listes d'émargement en double exemplaire, des bulletins, des enveloppes, de la vacuité des urnes.

Le président procède à la fermeture des urnes dont il remet les clés au secrétaire-émargeur, lequel en aura la garde exclusive jusqu'à la clôture du scrutin. Le président procédera alors à l'ouverture du scrutin à l'heure qui sera consignée au procès-verbal. Les opérations électorales se dérouleront de façon continue.

Si elles couvrent une période se situant entre 12 heures et 15 h 30, une indemnité de repas sera allouée aux membres du bureau.

Chaque électeur qui se présente procédera d'abord au vote des délégués titulaires puis recommencera toutes les opérations de vote pour les délégués suppléants, après s'être muni chaque fois de bulletin et enveloppe correspondant exclusivement et être chaque fois passé par l'isoloir.

À la fin du scrutin, le président déclare la clôture des opérations de vote à l'heure qui sera formellement consignée au procès-verbal. Sous le contrôle du bureau, le secrétaire-émargeur arrête la liste d'émargement. Le bureau procède alors sous le contrôle des observateurs ou scrutateurs syndicaux au dépouillement du vote à la suite de quoi le président proclame les résultats qui sont consignés au procès-verbal.

Le quorum est déclaré atteint si le nombre de votes exprimés est au moins égal à la moitié des inscrits.

Si le quorum est atteint dès le premier tour, il sera procédé à l'attribution des sièges selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages exprimés.

Le nombre de suffrages exprimés s'entend par le nombre de bulletins déposés dans l'urne diminué du nombre de bulletins blancs ou nuls trouvés dans l'urne. Les bulletins nuls ou contestés doivent être joints au procès-verbal, lequel sera rédigé et contresigné séance tenante par le bureau.

Le procès-verbal, dont photocopie sera remise sur-le-champ à chacune des organisations syndicales ayant présenté des listes de candidatures, est confié dans son original au chef d'entreprise qui aura la charge d'en transmettre deux copies à l'inspecteur du travail et d'en afficher une troisième dans l'établissement.

Chaque organisation syndicale ayant présenté des listes de candidatures pourra disposer d'un observateur et d'un suppléant non siégeant habilité en toute neutralité à contrôler toutes les opérations et requérir le président de consigner au procès-verbal les observations qu'il lui appartient de formuler.

Si le quorum n'est pas atteint au premier tour, il sera procédé dans un délai de quinze jours au maximum à un second tour pour lequel la contrainte du quorum ne serait plus applicable, les sièges étant attribués selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. La préparation matérielle de ce second tour

incombe toujours à l'employeur. Toute atteinte à la libre désignation des délégués du personnel constituera un délit d'entrave réprimé dans les dispositions de l'article L. 482-1 du code du travail.

Article 6

Remplacement d'un délégué

Lorsqu'un délégué titulaire est empêché ou cesse ses fonctions pour une cause quelconque, son remplacement sera assuré conformément aux dispositions de l'article L. 423-17 du code du travail. En cas d'épuisement des possibilités de suppléances visées par l'article L. 423-17 du code du travail, des élections complémentaires pourront être organisées pour maintenir l'institution dans sa formation complète, sauf si l'on se trouve à moins de mois 5 mois de la date normale du renouvellement du mandat en cours. Le nouvel élu est nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de son prédécesseur.

Article 7

Réception des délégués

Les dates de réunion seront fixées avec les délégués du personnel et portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Les demandes écrites des délégués ainsi que les réponses motivées des employeurs doivent être portées sur le registre spécial dans le délai de six jours prévu par la loi.

Article 8

Comité d'entreprise - CHSCT

L'institution, le fonctionnement et les attributions des comités d'entreprise ou d'établissement et des CHSCT, dans les entreprises ou établissements ayant au moins cinquante salariés, ainsi que le financement des oeuvres sociales et culturelles sont réglés par la législation en vigueur.

Article 9

Indemnisation des absences des salariés participant aux négociations collectives de la branche

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux négociations et aux réunions paritaires dans le cadre de la branche se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires et assurés du maintien de leur rémunération par l'employeur dans la limite de un par entreprise.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins une semaine avant la date prévue de leur absence.

Chapitre III Contrat de travail

Article 1

Conditions d'embauche

L'embauchage fait nécessairement l'objet d'un contrat écrit avec référence à la présente convention, qui précise en particulier :

- la date d'embauche ;
- le ou les lieux de travail ;
- la fonction exercée ;
- la qualification professionnelle et la catégorie d'emploi ;
- le coefficient hiérarchique ;
- la période d'essai ;
- la durée du travail et la répartition de l'horaire hebdomadaire du travail ;
- le salaire d'embauche.

Toute modification aux conditions de travail ainsi définies fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Les embauches de personnels, ainsi que leurs attributions seront portées à la connaissance des délégués du personnel.

Article 2

Période d'essai

La période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu sans préavis est de un mois renouvelable une fois pour les employés et de trois mois pour les agents de maîtrise, ce temps sera prolongé d'une durée égale à celle des absences.

Article 3

Contrats à durée déterminée et travail temporaire

L'employeur peut embaucher exceptionnellement à titre temporaire du personnel conformément à la loi.

La période d'essai sera égale à un jour travaillé par semaine prévue au contrat dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois, et d'un mois lorsque la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

La conclusion de ces contrats sera portée à la connaissance des délégués du personnel. La présente convention est applicable aux salariés sous contrat à durée déterminée pour les clauses compatibles avec leur situation et leur qualification conformément aux dispositions légales.

Article 4

Remplacements et créations de postes

L'employeur procède sous sa responsabilité aux nominations nécessaires pour pourvoir aux postes vacants ou créés.

L'employeur en cas de vacance ou de création de poste doit faire appel par priorité aux employés travaillant dans l'entreprise, dans la mesure de leur capacité.

Tout agent effectuant un remplacement temporaire de dix mois et plus de manière continue dans un poste supérieur à sa classification obtient, à l'expiration de ce délai, le coefficient du poste.

Les vacances et créations d'emplois sont portées à la connaissance des délégués du personnel de l'entreprise.

Article 5 **Ancienneté**

Au sens du présent accord, l'ancienneté ou le temps de présence dans l'entreprise s'entend par l'ancienneté ou le temps de présence dans l'entreprise elle-même.

Article 6 **Préavis**

La durée du préavis réciproque est de un mois pour les salariés ayant au moins six mois de présence et de deux mois pour les salariés ayant plus de deux ans de présence, ce préavis ne sera pas dû en cas de faute grave ou lourde.

En cas de licenciement d'un salarié ayant plus de quarante-cinq ans d'âge et plus de trois ans d'ancienneté, la durée du préavis est de trois mois, ce préavis ne sera pas dû en cas de faute grave ou lourde.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé en prévenant son employeur à s'absenter pour rechercher un emploi à raison d'un maximum de deux heures par jour de travail, sans pouvoir excéder une semaine travaillée par mois de préavis.

Ces heures d'absence ne donnent lieu à aucune réduction d'appointements.

En cours de préavis, il peut être mis un terme définitif au contrat à la demande du salarié ayant trouvé un emploi.

Le préavis court à compter de la première présentation de la lettre de licenciement.

Article 7 **Indemnités de licenciement**

Mod. par Résultant de : Avenant n° 5, 10 déc. 2004, étendu par arrêté du 30 juin 2005, JO 14 juillet

Les employés licenciés après 2 ans de présence reçoivent, au moment de leur licenciement, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement égale à un demi-mois de salaire mensuel par année de présence jusqu'à 24 ans de présence ; après 24 ans de présence, l'indemnité est de 1/6 de mois de salaire mensuel.

Le salaire mensuel de référence est le salaire normal perçu pour la durée légale du travail.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 8 **Modification substantielle du contrat**

Toute modification substantielle du contrat de travail qui ne serait pas acceptée par le salarié équivaldrait à une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et assurerait au salarié des droits prévus dans ce cas.

Article 9 **Départ à la retraite**

Mod. par Résultant de : Avenant n° 5, 10 déc. 2004, étendu par arrêté du 30 juin 2005, JO 14 juillet

Le départ à la retraite ou la mise à la retraite se fera dans les conditions fixées par la législation en vigueur (art. L. 122-14-13 du code du travail).

Tout salarié prenant l'initiative de son départ à la retraite percevra une indemnité de départ à la retraite selon les modalités suivantes :

- 1 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire pour 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté.

Chapitre IV **Absences et congés**

Article 1 **Congés payés**

La durée du congé annuel est calculée sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans la période de référence.

La période de référence pour la détermination du droit à congé s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise de congé s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours.

Les modalités de prise de congé se feront en conformité avec la législation en vigueur.

Le congé principal dans la limite d'un mois calendaire est pris dans la période légale. Le complément à concurrence de trente jours ouvrables sera pris d'accord partie avant le 30 avril de l'année suivante.

En cas d'embauche en cours d'année, le salarié peut prendre par accord avec l'employeur la totalité d'un mois calendaire de congé sans rémunération du reliquat des jours en sus du nombre de jours auquel il pouvait prétendre normalement.

Pour le calcul du droit à congé, sont assimilées à des durées de travail effectif les périodes considérées comme telles par la législation en vigueur.

Article 2 **Majoration pour ancienneté**

Mod. par Résultant de : Avenant n° 5, 10 déc. 2004, étendu par arrêté du 30 juin 2005, JO 14 juillet

La durée du congé telle qu'elle est fixée à l'article 1^{er} ci-dessus est augmentée de :

- 1 jour ouvrable après 3 ans de présence ;
- 2 jours ouvrables après 10 ans de présence ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de présence.

L'ancienneté est appréciée à la date d'anniversaire d'entrée dans l'entreprise.

Article 3

Congés pour événements familiaux

Les membres du personnel bénéficient de congés exceptionnels ne donnant pas lieu à retenue sur salaire de :

- cinq jours ouvrables pour le mariage de l'intéressé ;
- un jour ouvrable pour le mariage d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe ;
- trois jours ouvrables pour la paternité ;
- cinq jours ouvrables en cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge ;
- deux jours ouvrables en cas de décès d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe ;
- un jour ouvrable en cas de décès d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de ceux de son conjoint ;
- un jour ouvrable en cas de déménagement.

Ces congés doivent être pris dans la période même où ils sont justifiés par les événements de famille.

Pour des motifs dûment justifiés, des congés exceptionnels de courte durée pourront être accordés en dehors du congé annuel dans les limites imposées par les besoins et les possibilités du service.

Article 4

Garanties de ressources

Pour tout arrêt de maladie d'une durée supérieure à quatre jours, tout membre du personnel ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise recevra son plein salaire pendant les trois premiers mois.

La même garantie de ressources s'applique en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté ni de durée d'arrêt de travail et sans délai de carence.

En cas de périodes successives de congés pour maladie, la durée totale d'indemnisation au cours de l'année civile ne peut excéder la durée indiquée ci-dessus.

Au-delà de la période d'indemnisation de trois mois prévu précédemment, le salarié ayant eu une prolongation de l'arrêt maladie au-delà de trois mois continus sera indemnisé jusqu'à concurrence de 50 p. 100 des appointements pendant les trois mois suivants.

Le maintien du salaire est conditionné par la signature de la demande de subrogation par le salarié dès la présentation de l'arrêt de maladie.

Article 5

Réintégration ou reclassement dans l'entreprise

À l'issue de la période de suspension, le salarié doit être réintégré dans des conditions qui dépendent de son aptitude.

Si l'intéressé est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi antérieur ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Il ne doit subir aucun retard de promotion ou d'avancement.

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou en cas d'accident de travail, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Maternité

Les congés pour cause de maternité ou d'adoption sont fixés conformément aux dispositions légales en vigueur. Les entreprises accordent aux femmes enceintes dans les six mois qui précèdent la date prévue pour l'accouchement un horaire quotidien de travail de une heure inférieure à l'horaire normal.

Pendant le congé de maternité, l'intéressée reçoit une indemnité destinée à compléter les allocations prévues par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son plein salaire.

Article 7

Congé parental d'éducation

Tout salarié ayant un an d'ancienneté peut sur sa demande, en conformité avec la législation, bénéficier à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption :

- soit d'un congé parental d'éducation d'un an durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit d'une réduction de son temps de travail hebdomadaire qui doit alors être compris entre seize heures et la durée applicable dans l'entreprise réduite du cinquième.

Ce congé ou ce temps de travail réduit peut être prorogé deux fois sans pouvoir dépasser trois ans.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté, conformément à l'article L. 122-28-6 du code du travail. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Chapitre V

Durée du travail

Article 1

Durée du travail

La durée du travail est de trente-neuf heures hebdomadaires.

Toutes dispositions légales ou réglementaires plus favorables qui viendraient à être publiées se substituerait aux dispositions conventionnelles.

Aucune modification de l'horaire ne peut être apportée sans consultation préalable des délégués du personnel et l'accomplissement des procédures légales.

Chapitre VI

Jours fériés

Article 1

Jours fériés

Aux jours fériés légaux chômés dans l'entreprise s'ajoutent :

- le mardi gras ;
 - le mercredi des Cendres ;
 - le vendredi saint ;
 - le jour des Morts ;
 - le samedi Gloria,
- qui bénéficient du même régime.

Chapitre VII

Dispositions particulières

Article 1er

Formation professionnelle

La formation professionnelle est organisée selon la législation en vigueur.

Article 2

Emploi des jeunes

Les employeurs s'efforceront de faciliter l'emploi des jeunes et de leur donner une formation pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement. L'emploi des jeunes âgés de moins de dix-huit ans est réglementé par le livre II du code du travail.

Il est rappelé notamment que :

- les jeunes de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine, sauf dérogation prévue par la législation en vigueur ;
- aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie.

Article 3

Emploi des handicapés

Les employeurs des entreprises soumises à l'obligation d'emploi de handicapés prévue à l'article L. 323-1 du code du travail s'efforceront de privilégier l'embauche effective.

Article 4

Égalité professionnelle - Égalité de traitement

En conformité des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail toute discrimination disciplinaire contre un salarié est prohibée.

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs s'engagent à se conformer aux obligations légales et réglementaires en vigueur, sous réserve des dispositions de l'article L. 123-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Les parties signataires instituent une commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

a

Composition :

Cette commission est composée de deux représentants salariés par organisation syndicale signataire ou adhérente et d'un nombre égal de représentants employeurs. De préférence, ses membres seront choisis parmi les personnes ayant participé à l'élaboration des textes.

Nul employeur ou salarié ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie.

b

Rôle d'interprétation de la commission d'interprétation :

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie ou de l'ensemble de la convention.

La commission donne son avis à la majorité de ses membres. Les avis signés par les membres de la commission font l'objet d'annexes à la présente convention.

c

Rôle de conciliation de la commission :

La commission peut en outre être saisi des différends collectifs qui n'auraient pas été réglés dans l'entreprise dans un délai d'une semaine.

Après avoir entendu les parties séparément ou contradictoirement, la commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation, ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

d

Saisine de la commission :

Dans tous les cas, la partie qui entend saisir la commission adresse un pli recommandé avec accusé de

réception exposant les points à interpréter ou l'objet du différend au secrétariat des organisations patronales et syndicales signataires et adhérentes, qui devront désigner leurs délégués respectifs et réunir la commission dans les quinze jours suivant sa saisine.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des juridictions compétentes.

Le temps passé aux réunions de la commission sera payé aux salariés commissaires par leurs employeurs comme temps de travail effectif.

Chapitre VIII

Classification - Salaires

Article 1er

Classification

Une annexe au présent accord règle les dispositions relatives aux salaires (voir annexe II) et détermine la classification du personnel de l'entreprise (voir annexe I). Les dispositions relatives aux salaires échappent à la procédure de révision à l'article 5 du chapitre I^{er} du présent accord.

Article 2

Salaires minimaux

La valeur du point servant à déterminer le salaire de base sera fixé conventionnellement chaque année par

les parties signataires, dans le cadre de la négociation de branche.

Article 3

Prime d'ancienneté

À partir de la troisième année de présence une prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base mensuel, calculée à raison de 1 p. 100 du salaire conventionnel mensuel par année de présence. Cette prime est plafonnée à 20 p. 100.

Article 4

Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année égale à un treizième mois sera servie à l'ensemble du personnel. En cas de départ en cours d'année, cette prime sera accordée prorata temporis.

Chapitre IX

Date d'effet

Article 1er

Date d'application

La présente convention prend effet à compter du 6 décembre 1996.

ANNEXES

Annexe I

Nomenclature et définition des emplois

Fonction	Définition	Niveau
Personnel de nettoyage	Personnel affecté à des travaux de nettoyage et de propreté	1
Service livraison		
Commis de livraison	Employé chargé de veiller au bon déroulement et du suivi de la livraison à la clientèle	2
Chauffeur-livreur	Employé chargé d'effectuer la livraison des colis à la clientèle, et qui peut être amené à percevoir les factures relatives à ces livraisons :	
	- catégorie poids lourd	3
	- catégorie semi-remorque	4
Responsable de livraison	Employé chargé de l'organisation de la livraison à la clientèle justifiant d'une expérience en ce domaine	5
Coursier, commis en douane, garçon de recette	Employé sans qualification ni expérience particulière effectuant des courses à l'extérieur pour l'entreprise et chargé de l'encaissement des factures, susceptible d'effectuer de petites livraisons, et/ou effectuant le dépôt et le suivi des déclarations en douane, les visites, les constats, l'échange des connaissances	2
Accueil, standardiste, opérateur de saisie	Employé débutant, chargé de la réception des clients de la gestion du standard téléphonique, et de la caisse informatique	2
	Ayant une expérience professionnelle et/ou titulaire d'un diplôme de niveau 5 de l'éducation nationale, CAP-BEP administratif	4
Service documentaire	Employé débutant, chargé de la réception des documents, de la mise en forme des dossiers, de la saisie informatique et des remises de documents à la clientèle	2
	Justifiant d'une expérience professionnelle et/ou titulaire d'un diplôme de niveau 5 de l'éducation nationale, CAP-BEP administratif	4
Service comptable		
Employé aux écritures	Employé débutant, effectuant les saisies des écritures comptables	2
Aide-comptable / caissier	Employé justifiant d'une expérience professionnelle ou d'un diplôme de comptabilité, CAP-BEP comptable, lui permettant d'effectuer les saisies des écritures et le suivi des comptes clients et fournisseurs, l'encaissement des factures	4
Comptable	Employé titulaire d'un BTS comptable justifiant d'une expérience professionnelle	6
Service facturation	Employé sans expérience professionnelle chargé des devis et de la facturation aux clients	2
	Employé ayant acquis une expérience professionnelle dans le service	3
	Employé ayant une expérience professionnelle et titulaire d'un diplôme, CAP-BEP administratif ou comptable	4
Secrétaire	Employé qualifié chargé de la réception et de l'expédition du courrier, titulaire d'un diplôme de niveau 5 de l'éducation nationale, CAP-BEP administratif	4
	Employé qualifié titulaire d'un baccalauréat série G ou équivalent, justifiant d'une expérience professionnelle pouvant être un collaborateur direct du chef d'entreprise et de l'encadrement	5
	Employé titulaire d'un BTS secrétariat	6
Déclarant en douane	Employé débutant, titulaire d'un diplôme de niveau 5 de l'éducation nationale, CAP-BEP administratif	4

Fonction	Définition	Niveau
	Employé justifiant d'une expérience professionnelle chargé de l'établissement des déclarations en douane licence et autres documents pour toute espèce de marchandise, pouvant effectuer la saisie informatique	5
	Employé qualifié maîtrisant les techniques douanières	6
	Employé hautement qualifié justifiant d'un diplôme d'une école de douane et transports	7
Commercial	Employé chargé du suivi et du démarchage de la clientèle	6
Chef de service	Agent de maîtrise, ayant en charge un service, avec délégation de la direction justifiant d'une expérience professionnelle dans le domaine	8

Annexe II

Salaires

Avenant n° 4 du 16 juin 2004

[Étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 26 décembre 2004]

Article 1

À compter du 1^{er} Juin 2004 la Prime de Transport est portée à :

Niveau	coefficient	point	Salaire
1	208	5.68	1181.44
2	210	5.68	1192.80
3	215	5.68	1221.20
4	225	5.68	1278.00
5	233	5.68	1323.44
6	245	5.68	1391.60
7	255	5.68	1448.40
8	285	5.68	1618.80

Article 3

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 6 du 19 mai 2005

[Étendu par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct., applicable à compter du 1^{er} mai 2005]

Article 1er

A compter du 1^{er} mai 2005 la prime de transport est porté à 47,50 €.

Niveau	Coefficient	Point	Salaire
1	208	5,80	1 206,40
2	210	5,80	1 218,00
3	215	5,80	1 247,00

46 Euros

Elle est versée à tout le personnel sans distinction du lieu d'habitation.

Article 2

Au 1^{er} Juin 2004 la grille des Salaires Annexe n° 2 à la Convention Collective des Commissionnaires en Douane et Agents Auxiliaires de la Martinique du 14 Novembre 1997 est revalorisée de 1.50 % comme suit :

Elle est versée à tout le personnel sans distinction du lieu d'habitation.

Article 2

Au 1^{er} mai 2005, la grille des salaire, annexe II, à la convention collective des commissionnaires en douane et agents auxiliaires de la Martinique du 14 novembre 1997 est revalorisée de 2,2 % comme suit.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Point	Salaire
4	225	5,80	1 305,00
5	233	5,80	1 351,40
6	245	5,80	1 421,00
7	255	5,80	1 479,00
8	285	5,80	1 653,00

Article 3

La fonction de «gestionnaire de dépôt sous douane» est classée au niveau 4 de la grille.

Article 4

Les parties conviennent de demander l'extension de l'accord.

Avenant n° 7 du 25 juillet 2006

[Étendue par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2006]

Article 1

À Compter du 1^{er} Juillet 2006 la prime de transport est portée à : 50 Euros

Niveau	Coefficient	Point	Salaire
1	211	5.96	1257.56
2	212	5.96	1263.52
3	215	5.96	1281.40
4	225	5.96	1341.00
5	233	5.96	1388.68
6	245	5.96	1460.20
7	255	5.96	1519.80
8	285	5.96	1698.60

Article 3

Sur la demande salariale de mise en place d'un système de prévoyance dans la branche, les simulations sont en cours afin d'en mesurer l'impact au niveau des entreprises, cette demande reste à l'étude.

Article 4

La présente grille des salaires est applicable conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 5

Les parties conviennent de demander l'extension de l'accord

Elle est versée à tout le personnel sans distinction du lieu d'habitation.

Article 2

Au 1^{er} Juillet 2006 la grille des salaires Annexe n° 2 à la convention Collective des Commissionnaires en Douane et Agents Auxiliaires de la Martinique du 14 Novembre 1997 est revalorisée comme suit :

Les coefficients des niveaux 1 et 2 sont modifiés.

Le Niveau 1 passe de 208 à 211 et le Niveau 2 passe de 210 à 212.

La valeur du point passe de 5.80 à 5.96 soit une augmentation de 2.75 %

Avenant n° 8 du 28 juillet 2008

[Étendu par arr. 17 nov. 2008, JO 25 nov.]

Article 1

À Compter du 1^{er} Juillet 2008 la prime de transport est portée à : 54 euros

Elle est versée à tout le personnel sans distinction du lieu d'habitation.

Article 2

Au 1^{er} Juillet 2008 la grille des salaires Annexe n° 2 à la convention Collective des Commissionnaires en Douane et Agents Auxiliaires de la Martinique du 14 Novembre 1997 est revalorisée comme suit :

Les coefficients des niveaux 1 et 2 sont modifiés.

Le Niveau 1 passe de 211 à 212 et le Niveau 2 passe de 212 à 213.

La valeur du point passe de 5.96 à 6.28 soit une augmentation de 5.50 %

Niveau	Coefficient	Point	Salaire
1	212	6.28	1331.36
2	213	6.28	1337.64
3	215	6.28	1350.20
4	225	6.28	1413.00
5	233	6.28	1463.24
6	245	6.28	1538.60
7	255	6.28	1601.40
8	285	6.28	1789.80

Article 3

Sur les demandes salariales de mise en place d'un système de prévoyance et du déplafonnement de la prime d'ancienneté, les parties conviennent d'en discuter ultérieurement dans l'attente du résultat de l'étude sur la classification des emplois en cours.

Article 4

La présente grille des salaires est applicable conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 5

Les parties conviennent de demander l'extension de l'accord

SALAIRES

(Voir Annexe II de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Prime de vie chère

Avenant n° 9 du 15 mai 2009

[Étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 22 oct.]

Préambule

Les parties conviennent de l'application au 1^{er} mars 2009 de l'Accord Régional Interprofessionnel sur les rémunérations des salariés du secteur privé de la Martinique signé à l'issue de la grève générale du 5 février 2009⁽¹⁾.

(1) *NDLR : Accord régional interprofessionnel du 11 mars 2009*

Article 1

Une prime exceptionnelle de vie chère de 30 à 50 euro pour les salaires inférieurs à 1.4 SMIC.

Article 2

Une prime exceptionnelle de vie chère de 4 % du salaire de base pour les salaires entre 1.4 et 1.6 SMIC.

Article 3

Une prime exceptionnelle de vie chère de 2 % du salaire de base pour les salaires supérieurs à 1.6 SMIC.

Article 4

Les parties conviennent de demander l'extension de l'accord.

Cette prime de vie chère est soumise à CSG et CRDS à charge du salarié.

