



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 22 مارس 2016
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية لشركة النقل البحري CNAN NORD 01
القطاع: النقل
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 5 أبواب : الموضوع ومجال التطبيق / حقوق والتزامات العمال / تعهد العامل / شروط العمل / التصنيف والاجر / تمثيل العمال في المؤسسة / النزاعات الجماعية والفردية في العمل / احكام ختامية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

اتفاقية جماعية

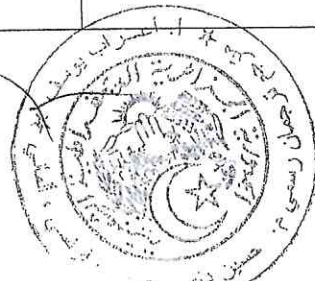
ضريبة الطابع المحصل
لشهادة الخزينة
20 دج



ترجمة مطابقة
Traduction Conforme

جدول المواد

الصفحات	التعيينات	
5	الموضوع ومجال التطبيق	الباب 01
6	حقوق والتزامات العمال	الباب 02
6	الفصل 01: حقوق العمال	
7	الفصل 02: التزامات العمال	
8	الفصل 03: التزامات رب العمل	
9	تعهد العامل	الباب 03
9	الفصل 01: عقد العمل	
10	الفصل 02: شروط وكيفية التوظيف	
10	الفرع 01: السن الأدنى المطلوب	
10	الفرع 02: شروط أخرى للتوظيف	
12	الباب الرابع: شروط العمل	
12	الفصل 01: مدة العمل	
12	الفرع 01: مدة وساعات العمل	
13	الفرع 02: العمل الليلي	
14	الفرع 03: الساعات الإضافية	
14	الفصل 02: الراحة القانونية والعطل والغيابات	
14	الفرع 01: الراحة القانونية	الباب 04
15	الفرع 02: العطلة السنوية	
17	الفرع 03: الغياب الخاص بالمأجور	
19	الفرع 04: الغياب الخاص غير المأجور	
20	الفصل 03: مهنة العامل	
20	الفرع 01: الاستبدال المؤقت - الإنابة	
21	الفرع 02: تسبيق وترقية العامل	
22	الفرع 03: نقل العامل	
23	الفرع 04: إعادة التعيين	
23	الفرع 05: فصل العامل	
24	الفرع 06: تنزيل درجة العامل	
25	الفصل 04: التكوين بالمؤسسة	
25	الفرع 01: تعريف التكوين وموضوعه	
25	الفرع 02: الكيفيات العملية لتنفيذ التكوين بالمؤسسة	
27	الفرع 03: شروط والتكفل بالعامل المكون من طرف المؤسسة	
28	الفرع 04: تكوين العامل بالخارج	
28	الفرع 05: مكون المؤسسة	



30	الفرع 06: التعلم	
31	الفرع 07: الموافقة على التكوين	
31	الفصل 05: الحماية والمزايا الاجتماعية للعامل	
31	الفرع 01: الخدمات الاجتماعية	
32	الفرع 02: مجانية العبور	
32	الفرع 03: تعويض نهاية المهنة	
33	الفرع 04: إعانة الوفاة	
33	الفصل 06: تعديل تعليق ووقف علاقة العمل	
33	الفرع 01: تعديل علاقة العمل	
33	الفرع 02: تعليق علاقة العمل	
34	الفرع 03: وقف علاقة العمل	
39	الفصل 07: القانون الداخلي للمؤسسة	
40	الفصل 08: إجراء الشكوى	
41	التصنيف والأجر	الباب 05
41	تمثيل العمال في المؤسسة	
41	الفصل 01: ممارسة الحق النقابي	الباب 06
42	الفصل 02: كفاءات ممارسة المشاركة	
42	النزاعات الجماعية والفردية في العمل	
42	الفصل 01: النزاع في العمل	الباب 07
42	الفصل 02: النزاع الفردي في العمل	
42	الفصل 03: ممارسة حق الإضراب	
43	أحكام ختامية	
43	الفصل 01: مدة الاتفاقية الجماعية	الباب 08
43	الفصل 02: الشكليات القانونية للإشهار	
44	أجر العمل	
44	الفصل 01: الأجر القاعدي والتصنيف	
45	الفصل 02: المنح والتعويضات	
46	الفرع 01: تعويضات الخبرة المهنية	
47	الفرع 02: تخفيضات قدامى المجاهدين	
48	الفرع 03: تعويض زيادة الساعات الإضافية	
48	الفرع 04: التعويض الجزافي للخدمة الدائمة	

ضريبة الطابع المحصل
لقائمة الشريطة
20 دج

الباب 05 مكرر

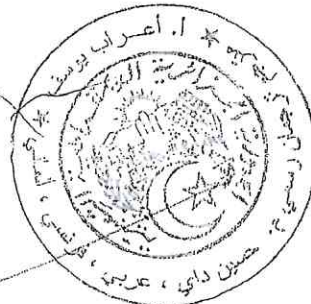
مترجم
Traducteur autonome



48	الفرع 05: تعويض العمل الموجه
49	الفرع 06: تعويض الضرر
49	الفرع 07: تعويض المركبة الخاصة
50	الفرع 08: تعويض المنطقة
50	الفرع 09: منحة الإطعام
50	الفرع 10: تعويض الأشغال الخاصة
51	الفرع 11: تعويض الربط / فك التنظيف
52	الفرع 12: المنحة بالميل البحري
52	الفرع 13: منحة التقية
52	الفرع 14: تعويض الدخل الوحيد
52	الفرع 15: التعويض التكميلي للإعانات العائلية
53	الفرع 16: تعويض المسؤولية وتعويض الخضوع
53	الفرع 17: منحة التأطير
53	الفصل 03: المنح المرتبطة بالإنتاجية وبالعامل
53	الفرع 01: منحة التحصيل الفردي
54	الفرع 02: منحة التحصيل الجماعي
55	الفرع 03: المنحة السنوية / الشهر الثالث عشر
56	الفرع 04: مشاركة العمال في نتائج المؤسسة / الربح السنوي
56	الفصل 04: التعويضات على شكل تسديد نفقات التزامات العامل
56	الفرع 01: تعويض الإطعام
56	الفرع 02: تعويض النقل
57	الفرع 03: نفقات المهمة داخل التراب الوطني
57	الفرع 04: نفقات المهمة بالخارج
57	الفرع 05: نفقات رحلة العامل بالبحر
58	الفرع 06: ثياب العمل
58	الفرع 07: منحة الميزانية
59	الفرع 08: منحة الصندوق

ضريبة تطابق المحصل
للمائدة الضريبة
20 دج

3
Traduction



الباب 01: الموضوع ومجال التطبيق

المادة الأولى: تهدف الاتفاقية الحالية إلى تنظيم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين:

- مؤسسة CNAN NORD ش.ذ.أ، الكائن مقرها ب74 نهج محمد 05 الجزائر - شركة ذات أسهم الممثلة في شخص مديرها العام.

من جهة

و:

- عمال CNAN NORD الممثلون من قبل الأمين العام للفرع النقابي ل.إ.ع.ع.ج.
- من جهة أخرى

المادة 02: تطبق الاتفاقية الحالية على مجمل عمال المؤسسة مع التحفظ على الأحكام القانونية والتنظيمية المطبقة على العمال المتعاقدين والبحارة الأجانب.

- تستثني الاتفاقية الحالية من مجال التطبيق الإطارات المسيرة والعمال الأجانب.
- حررت الاتفاقية الحالية تطبيقا وموافقة للقوانين والنصوص التنظيمية المعمول بها.
- يجب ترجمة الاتفاقية الجماعية للغة الانجليزية طبقا لاتفاقية العمل البحرية (MLC 2006).

المادة 03: تحدد الأحكام الخاصة المطبقة على العمال البحارة كلما استدعت الضرورة لذلك من خلال الاتفاقية الحالية.

المادة 04: لغرض الاتفاقية الحالية يجب أن نفهم من:

- "العمال المقيمون": مجمل العمال الممارسون لمهنة في مكان عمل ليس على متن سفينة.
- "العمال البحارة": كل شخص مقيد على رقم أعوان البحر كما بنص عليه الأمر 80-76 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المعدل والمتمم المخصص لخدمة الباهرة.
- "صاحب السفينة": مؤسسة CNAN NORD ش.ذ.أ الممثلة في شخص مديرها العام.
- "الربان": يعني قبطان السفينة ورئيس بعثة السفينة المعين من قبل صاحب السفينة كما يحدده القانون البحري الجزائري.
- "مكان العمل": يعني السفينة و/أو مقر المؤسسة.
- "رجال البحر" أو "البحارة": تعني كل شخص يركب السفينة ويقيد بجدول رجال السفينة.
- "ضابط": إطار من العمال البحارة حائز على شهادة وإجازة تسمحان له بشغل منصب مسؤول على متن السفينة في ظل الشروط المحددة بالقوانين والأنظمة المعمول بها وكذا بالاتفاقيات والعادات البحرية الدولية والمعين بقرار من صاحب السفينة.
- "العمال البحارة المروءسون": كل عامل بحار ليس ضابط ومعين بقرار من صاحب السفينة، تجمع هذه الفئة عمال ضباط صف البحرية وعمال التنفيذ.
- "التلميذ": كل حائز على شهادة تحت عقد تكوين وطامح لشغل مهمة ضابط.

شعبة المطابع المحصل
لشهادة الترخيص
20 دج

ترجمة
Traduction Conforme



➤ "العمل الجماعي": يعني الوقت الذي يكون فيه العامل البحار تحت تصرف الربان كما حدده القانون البحري الجزائري.

➤ "الإبحار الفعلي": يعني فترات إبحار العمال البحارة المقيدون في جدول رجال السفينة.

➤ "النوتية": مجموعة مكونة من العمال البحارة المكفون بالإبحار وباستغلال السفينة.

➤ "الخدمة بالبحر": قواعد تنظيم العمل المطبقة على رجال السفينة على متن السفينة بالبحر وبالمرسى وفي كل مرة ترسو فيها السفينة لمدة تقل عن أربعة عشرين (24) ساعة بمرقاً التوقف.

➤ "خدمة الميناء": قواعد تنظيم العمل بالمرسى في حال رسو السفينة بالميناء وبالسفينة وصيانة الآلات.

➤ "السلطة الإدارية البحرية": تعني:

1. على المستوى المركزي: الوزارة المكلفة بالأسطول التجاري والموانئ.
2. على المستوى المحلي: المحطة البحرية المختصة إقليمياً.
3. بالخارج: السلطات القنصلية أو الدبلوماسية الجزائرية.

الباب 02: حقوق والتزامات العمال

الفصل الأول: حقوق العمال

المادة 05: يتمتع عمال المؤسسة بالحقوق الأساسية التالية:

- ✓ ممارسة الحق النقابي
- ✓ التفاوض الجماعي
- ✓ المشاركة في المؤسسة
- ✓ الضمان الاجتماعي والتقاعد
- ✓ النظافة والسلامة وطب العمل
- ✓ الراحة والعطل
- ✓ المشاركة في الوقاية وتسوية نزاعات العمل
- ✓ اللجوء إلى الإضراب
- ✓ التكوين والإتقان وإعادة التدوير
- ✓ الشغل الفعلي
- ✓ احترام السلامة الجسدية والمعنوية والكرامة
- ✓ الحماية من أي شكل من أشكال التمييز العنصري من أجل شغل منصب عمل غير الذي خصص له وفقاً لكفاءاته واستحقاقه.
- ✓ الحماية من أي إهانة أو شتم أو قذف أو تهديد أو هجوم أو تعسف في استعمال السلطة أو الوسائل بفعل ممارسة المهمة وتقسيم الأضرار المحتملة الوقوع.
- ✓ التكوين المهني والترقية في العمل.

ترجمة مطابقة
Traduction conforme



✓ التسديد المنتظم للأجر المستحق.

✓ المساعدة الاجتماعية

✓ الخدمات الاجتماعية

✓ كل مزايا أخرى ناجمة بشكل خاص عن عقد العمل.

✓ التأمين ضد حوادث العمل والعجز المهني وخسارة التأثيرات الخاصة جراء غرق السفينة أو نشوب حريق على متنها.

✓ النظافة والسلامة المطبقة على متن السفينة.

✓ إيواء مناسب على متن السفينة مع تهوية وإنارة وتسخين.

✓ أكل صحي ذو نوعية جيدة وقيم غذائية متنوعة وبكميات كافية خلال الإبحار.

✓ الإعادة إلى الميناء الجزائري في حال الإصابة بمرض أو حادث أو وفاة أو لأي سبب آخر.

✓ التأمين الاجتماعي بالخارج.

✓ يجب أن يكون البحارة موضوع متابعة طبية منتظمة لكفاءاتهم الجسدية والعقلية.

✓ مع التحفظ على الموافقة المسبقة لرب العمل والربان يمكن لكل عامل في المؤسسة يرغب في ذلك الاستفادة من رحلة على متن سفينة صاحب السفينة.

✓ يتعلق إبحار أزواج وأبناء البحارة بمعايير السلامة والموافقة المسبقة لصاحب السفينة وللربان لا يمكن الترخيص بهذا الإبحار إلا إذا كانت رحلة السفينة تجارية.

المادة 06: لرجال السفينة الحق في اختيار مندوبهم طبقا للقانون البحري التجاري وهذا بغرض فحص خلال الرحلة كمية ونوعية الأغذية الموزعة وتشكيلة الحصة اليومية والتحضير وخدمة الوجبة.

المادة 07: في حال صدور شكوى من البحارة يمكن للمندوب رفعها إلى القبطان أو صاحب السفينة أو السلطة الإدارية المختصة.

سرعان ما يفتح تحقيق من طرف الجهاز المرفوعة أمامه الشكوى من أجل دراسة الشكاوى وفي حال معاينة خرقا يباشر صاحب السفينة فوراً رفعها.

الفصل 02: التزامات العمال

المادة 08: في إطار ممارستهم لمهامهم يلتزم العمال بالالتزامات التالية:

إتمام على أمثل وجه الالتزامات المرتبطة بمناصب عملهم باجتهاد ومثابرة في إطار تنظيم العمل الموضوع من طرف رب العمل.

المشاركة في مجهودات المؤسسة من أجل تحسين الإنتاج والإنتاجية.

تنفيذ التعليمات الصادرة عن رؤساء العمل المرتبطون بمنصب العمل.

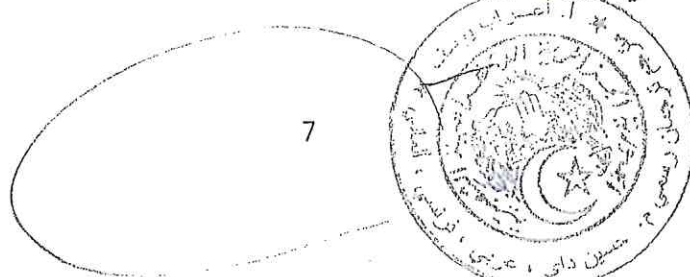
تنفيذ التعليمات الصادرة عن الرؤساء في العمل.

الامتثال واحترام معايير النظافة والسلامة وطب العمل والانضباط المنصوص عليها في

القانون الداخلي للمؤسسة.

التمتثل
شهادة الترخيص
20 دج

ترجمة مطابقة
Traduction Conforme



- قبول الفحوصات الطبية الخارجية والداخلية.
- قبول ضمان الاستمرارية خلال الأيام غير المعمولة بها في الأسبوع.
- المشاركة في أنشطة التكوين والتحسين وإعادة التدوير.
- عدم الحصول على مصلحة مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة وعدم منافسة المؤسسة في ميدان عملها.
- عدم إفشاء أي معلومة أمر مهني للغير ولا إذاعة الوثائق الداخلية للمؤسسة إلا إذا طلبت قانونا.
- احترام الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.
- احترام قواعد التعاون والتساند والعيش المشترك على متن السفينة.
- الحفاظ على شرف وسمعة الجناح الجزائري.
- قبول أي عمل إضافي بالبحر يؤمر به من طرف رؤساء العمل في حال النقص غير المتوقع للعمل على متن السفينة أو في الحالات الاستثنائية التي يمكن أن تضع السفينة في خطر.
- الاعتناء بالوسائل والمواد وكل ما تضعه السفينة تحت تصرفه والسهر على المحافظة عليها.
- إتمام خارج ساعات الخدمة وذن أجر إضافي العمل المنظم في منصب رجال السفينة وملحقات هذا المنصب.
- إيلاء عناية خاصة للامتثال للطرق المحددة في عمله من أجل التفادي الأمثل لحوادث العمل.
- يلتزم القبطان بإعلام صاحب السفينة في أقرب الآجال بكل خرق معاين أو تعدي على الاتفاقيات الدولية والقانون المعمول به.
- الامتناع عن أي استهلاك لمشروبات كحولية أو منتجات مهلوسة.
- المشاركة في كل عمل إنقاذ لسفن أخرى وللأشخاص الذين هم في خطر أو ضياع بالبحر.
- ارتداء اللباس النظامي في أماكن العمل.

الفصل 03: التزامات رب العمل

المادة 09: تطبيقا للامتيازات الممنوحة له لرب العمل مهمة أساسية تتمثل في تسيير ومتابعة ومراقبة أنشطة المؤسسة بانشغال ينم عن التحسين الدائم للإنتاجية والتحصيل.

يلتزم رب العمل بأن تؤمن ظروف العمل المثلى لحماية السلامة الجسدية والمعنوية للعمال والنظافة والسلامة وكذا التسديد في الأجل المحدد لأجورهم وتعويضاتهم وعموما ضمان تنظيم وشروط عمل وشغل وراتب مطابقة لأحكام القانون وللاتفاقية الحالية.

في إطار علاقة العمل على متن السفن، يلتزم صاحب السفينة بالالتزامات التالية:

- التأكد من التنفيذ الحسن لبعثة المؤسسة وانجازها بعمال استغلال مناسبين.
- تأمين على متن السفينة رجال سفينة ذو عدد وقدرات مطابقة لقرار عمال السلامة.
- ضمان الشروط التنظيمية للنظافة والسلامة في العمل على متن السفن.

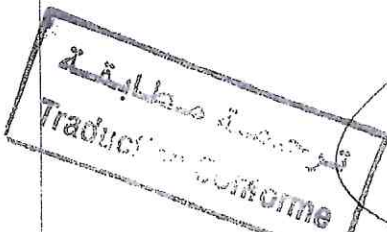
- ضمان تفتيش أسبوعي بالبحر من طرف القبطان أو من قبل ضابط معين من قبله مرفق بعمال نوتية ومؤونة للعيش والماء ومحلات ومراكز وأماكن المؤونة. يجب قيد نتائج كل تفتيش كتابيا بسجل مخصص لهذا الغرض.
 - شحن أو إتمام كمية كافية ذات نوعية جيدة للمؤونة ومشروبات وأدوية وتجهيزات طبية ضرورية للإسعافات الأولية.
 - ضمان إبحار وسلامة السفينة عند الاستغلال والتجهيز والتزويد بالمنشآت المناسبة طبقا للتنظيم للأعراف البحرية.
 - تزويد السفن بنصوص الاتفاقية الدولية المصادق عليها في الجزائر.
 - تأمين حياة البحار ضد حوادث العمل على متن السفن وضد فقدانه لقدراته لممارسة مهنة البحار تبعا لحادث عمل أو لمرض مهني وكذا ضد فقدانه لآثاره الشخصية تبعا لإبحار أو لنشوب حريق على متن السفينة أو بسبب حالات فجائية أو قاهرة خلال الرحلة في البحر دون المساس بالتنظيم المعمول به.
 - التكفل بالعناية الطبية الضرورية للبحار خلال رحلته في البحر وإقامته في ميناء أجنبي ونفقات الإعادة إلى الوطن إن استدعت الضرورة.
 - التكفل بنفقات الجنازة والإعادة إلى الوطن في حال الوفاة الطارئة على متن السفينة أو ببلد أجنبي إذا ما كان البحار وقت الوفاة تحت مسؤولية صاحب السفينة.
 - تجهيز السفن بالمنشآت والمرافق الكافية لتخزين واستعمال المؤونة والماء وكذا التحضير وخدمة المطبخ على متن السفينة.
 - وضع تحت تصرف البحار أدوات النوم الضرورية ووضعها تحت مسؤوليته ومباشرة تبييضها المنتظم.
 - يجب أن تزود وتوثق كل غرفة بطريقة تسهل حسن الإدارة وتضمن رفاهية عقلانية والسلامة لشاغلها.
 - يجب أن تحتوي الغرف على طاولات أو مكاتب وكراسي مريحة وفقا للحاجة.
 - تحرير عقود التزام كتابية مع البحار طبقا لاتفاقية العمل البحرية MLC2006.
- القبطان مسؤول عن سلامة سفينته ورجالها.

الباب 03: تعهد العامل

الفصل 01: عقد العمل

المادة 10: تنشأ علاقة العمل التي تربط العامل بالمؤسسة ابتداء من عقد كتابي موقع.

- توجد فقط بوجود العامل بالمؤسسة.
- يمكن إثبات عقد العمل بأي وسيلة كانت في حال غياب هذا العقد.



المادة 11: عقد العمل غير محدد المدة

يمكن للمؤسسة توظيف عمال من أجل شغل المناصب المقررة بالرسم البياني التنظيمي للتسيير. لا يمكن تنصيب الموظف بالمؤسسة إلا إذا كان يملك عقد محرر قانونا وموقع من قبل الطرفين.

المادة 12: عقد العمل محدد المدة

يمكن للمؤسسة إلزام العامل لمدة محددة في الحالات التالية:

- من أجل تنفيذ عمل مرتبط بعقود العمل أو بخدمات غير قابلة للتجديد.
- لحلول مكان عامل مرسوم في منصب غائب مؤقتا حيث تلتزم الشركة بالمحافظة له على المنصب.
- من أجل تنفيذ أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- إذا كانت زيادة في العمل أو لأسباب فصلية تثبتتها.
- في حال بعثة بحرية يمكن تحرير علاقة العمل في شكل عقد رحلة.
- عندما يتعلق الأمر بنشاط أو شغل لمدة محددة أو إذا كان ذو طبيعة مؤقتة.

الفصل 02: شروط وكيفيات التوظيف

الفرع الأول: السن الأدنى المطلوب

المادة 13: لا يمكن للمؤسسة في أي حال من الأحوال توظيف عامل يبلغ من العمر أقل من ثمانية عشرة سنة (18) باستثناء أن يكون في إطار عقد تعلم.

لا يوظف العامل القاصر إلا بترخيص كتابي من وصيه ولا يمكن استخدامه للقيام بأعمال خطيرة وليلية وغير صحية ومضرة بصحته.

الفرع 02: شروط أخرى للتوظيف

المادة 14: يجب أن يكون كل منصب شاغر في المؤسسة بالأولوية وفي حدود الإمكان مخصص لطرق الترقية الداخلية أو محجوز لبعض المناصب للأشخاص المعاقين في المؤسسة. لا يمكن اللجوء إلى التوظيف الخارجي إلا عند غياب عمال معاقين داخليين. لهذا الغرض، يجب احترام الكيفيات المطبقة المذكورة أدناه.

- الإعلان عن منصب شاغر من خلال النشر العام بما في ذلك على متن السفينة مع ذكر معايير تصنيف الالتحاق بالمنصب المرغوب.
- استقبال الترشيح من طرف إدارة المؤسسة لانتقاء أولي.

ترجمة مستأجرة
Traduction Coïnorme



- الخضوع من أجل منح رأي للملف الكامل للجنة متساوية الأعضاء من أجل مباشرة دراسة الترشيح والانتقاء النهائي للمرشحين اللذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للالتحاق بالمنصب الشاغر.

المادة 15: إذا ظهر أن إجراء الانتقاء المذكور في المادة 14 أعلاه غير مجدي، تباشر المؤسسة التفتيش عن مرشحين خارجيين عن المؤسسة من أجل الالتحاق بالمنصب الشاغر.

على المرشح المقبول من طرف المؤسسة:

- أ- أن تتوفر فيه المعايير والشروط المطلوبة من أجل شغل المنصب المطلوب الالتحاق به.
- ب- تقديم ملف إداري مكون من:
 - طلب عمل خطي.
 - أربعة (04) صور.
 - بطاقة فردية أو عائلية للحالة المدنية.
 - شهادتين طبيتين (صدرية وطب عام)
 - نسخة عن الشهادات المدرسية والشهادة المتحصل عليها مصادق عليها.
 - نسخة عن شهادات العمل بالنسبة للعمال السابقين في حال ما إذا كان العامل قد مارس همل من قبل.
 - بالنسبة للعمال البحارة يطلب أيضا:
 - نسخة عن شهادة التسجيل البحري صالحة (دفتر مهني بحري)
 - شهادات وإجازة صالحة.
 - شهادة كفاءة جسدية لمهنة بحار.
 - مستخرج عن صحيفة السوابق العدلية.

المادة 16: مدة التجريب

يستلم العامل الموظف حديثا ملف تعهد يشير إلى تخصيصه وأجره وكذا مدة التجريب الذي يخضع لها وتحدد كما يلي:

- ثلاث (03) أشهر من أجل عمال التنفيذ.
- ستة (06) أشهر من أجل العمال الرؤساء.
- تسعة (09) أشهر بالنسبة للعمال الإطارات.



يخضع العامل الموظف بعقد غير محدد المدة لمدة تجريب تعبر عن وقت الابحار كما يلي:

- ثلاثة (03) أشهر إبحار فعلية بالنسبة للبحار.
- ستة (06) أشهر إبحار للبحار الضابط.

يمكن فسخ علاقة العمل خلال مدة التجريب في أي وقت من قبل أحد الطرفين دون تعويض ولا اشعار.



بالنسبة للعامل البحار يمكن لصاحب السفينة أو البحار أن ينهي علاقة العمل مع التحفظ على إشعار لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشر (15) يوما. من أجل ذلك يجب أن يكون الوقف الفعلي للعلاقة بميناء جزائري.

المادة 17: تأكيد العامل

إذا كانت مدة التجريب مرضية يتم تأكيد العامل بمنصب العمل. يتم تجسيد هذا التأكيد بتحرير قرار فردي يبلغ به المعني ينتج أثره ابتداء من تاريخ توظيفه.

بمطابق المحصل
لائحة الجزية
20 دج

الباب 04: شروط العمل

الفصل الأول: مدة العمل

الفرع الأول: مدة وساعات العمل

المادة 18: تحدد المدة القانونية للعمل بأربعين (40) ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة (05) أيام معمول بها.

تحدد ساعات العمل المطبقة بمقر المؤسسة كما يلي:

من الأحد إلى الخميس: من 08:00 إلى 16:30

تتضمن ساعات العمل المستمرة ساعة راحة مبرمجة بين الساعة 12:30 و 13:30.

المادة 19: نظمت ساعات العمل على متن السفينة تناسبا وضرورات الخدمة وخصوصية منصب العمل.

لا يجب أن تتجاوز مدة العمل على متن السفينة بأي حال من الأحوال ثمانية (08) ساعات في اليوم مع يوم راحة في الأسبوع إضافة إلى الراحة الموافقة للأيام المعطلة باستثناء حالة القوة القاهرة المقدرة من قبل قبطان السفينة.

في جميع الحالات تحدد حدود ساعات العمل أو الراحة كما يلي:

أ- يجب أن لا يتجاوز العدد الأقصى لساعات العمل :

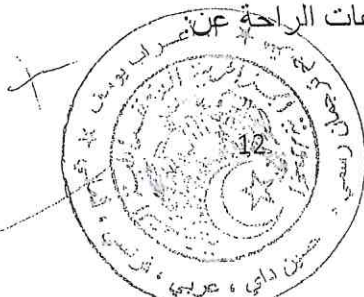
- 14 ساعة لمدة 24 ساعة.

- 72 ساعة لمدة سبعة أيام.

أو

ب- يجب أن لا يقل العدد الأدنى لساعات الراحة عن

ترجمة معتمدة
Traduction Conforme



- 10 ساعات لمدة 24 ساعة.
- 77 ساعة لمدة سبعة أيام.

لا يمكن تقسيم ساعات الراحة لأكثر من مدتين منها مدة لا تقل عن ست ساعات.

يجب أن لا يتجاوز الفارق بين المديتين المتتاليتين للراحة 14 ساعة.

يجب أن تتم التجمعات وتمارين الحريق والتفريغ والتمارين المنصوص عليها بالتنظيم الوطني والدولي بطريقة يجب أن يتم تفادي بها ما أمكن اضطراب مدة الراحة لكي لا تؤدي إلى التعب.

تم الإعلان بمكان يسهل الاطلاع عليه على جدول يحدد تنظيم العمل على متن السفينة الذي يجب أن يشير لكل مهنة على الأقل عن:

أ- برنامج الخدمة بالبحر وبالميناء

ب- العدد الأقصى لساعات العمل أو العدد الأدنى لساعات الراحة.

يعد الجدول وفقا لنموذج مضبوط بلغة العمل وكذا بالإنجليزية.

لا يوجد شيء يخصص قانون لقيبطن السفينة من أجل أن يطلب من البحار ساعات العمل الضرورية من أجل ضمان السلامة الفورية بالسفينة للعمال على متن السفينة أو الشحنة أو من أجل نقل الإسعاف لسفن أخرى أو لأشخاص يعانون خطر في البحر.

عند الاقتضاء، يمكن للقيبطن تعليق ساعات الراحة العادية للعمل أو الراحة وأن يطلب من بحار إتمام الساعات الضرورية إلى غاية الرجوع إلى الحالة العادية.

ما إن يمكن تنفيذ ذلك بعد الرجوع إلى الحالة العادية يجب على القبطان أن يقوم بكل ما يجعل البحار الذي قام بعمل وقت راحته وفقا للساعات العادية يستفيد من فترة مناسبة للراحة.

الفرع 02: العمل الليلي

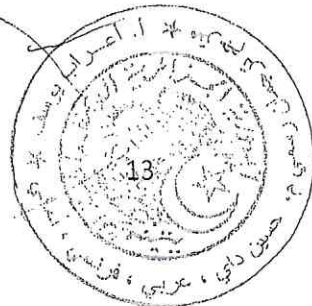
المادة 20: يعتبر كل عمل منفذ بين الساعة الواحدة والعشرين (21) والساعة الخامسة (05) صباحا كعمل ليلي.

تقدم منحة للعامل المنفذ تناسبا والعمل الليلي.

لا يحق للعمال الممارسين بشكل منتظم لعمل ليلي في إطار تنظيم الفرق إلا في تعويض العمل الموجه.

المادة 21: لا يوظف في العمل الليلي العمال من جنس الإناث أو من جنس الذكور البالغة أعمارهم أقل من ثمانية عشر (18) سنة.

ترجمة معتمدة
traduction Conforme



المادة 22: لا يمكن توظيف العمال الإناث في أعمال ليل الا في حال خرق خاص لخدمات العمل المختصة إقليميا وبعد الموافقة الإرادية للعامل المعني.

المادة 23: إن خدمة البحر هي خدمة دائمة بتعاقب عليها السفن والفرق ليل نهار دون انقطاع من أجل ضمان استمرارية الخدمة في موانئ الرسو للسفينة المقيمة على الأقل 24 ساعة.

تتضمن الخدمة بالميناء المطبقة أوقات الإقامة بالميناء لأكثر من 24 ساعة حضور العمليات التجارية للسفينة وأشغال الصيانة وأشغال الخدمة العامة وكذا جميع الأنشطة المرتبطة بسلامة السفينة.

الفرع 03: الساعة الإضافية

المادة 24: لا تنفذ الساعات الإضافية إلا على أساس استثنائي وللحاجة المطلقة للخدمة. في هذه الحالة يمكن لرب العمل اللجوء إلى كل عامل من أجل تنفيذ الساعات الإضافية فوق المدة القانونية.

المادة 25: يلتزم العامل باستثناء وجود سبب شرعي بتنفيذ الساعات الإضافية إذا استدعت ضرورة الخدمة ذلك.

المادة 26: يؤدي تنفيذ العامل للساعات الإضافية إلى دفع زيادة لا يمكن أن تقل عن 50% على راتب الساعات العادية.

علاوة على هذه الزيادة يحق للعامل الذي عمل في يوم راحة قانوني في راحة تعويضية ذات مدة مساوية.

الفصل 02: الراحة القانونية والعطل والغيابات

الفرع الأول: الراحة القانونية

المادة 27: الراحة القانونية الممنوحة للعامل هي:

- يوم الراحة الأسبوعي المحدد بالجمعة.
- أيام الأعياد المعطلة والمدفوعة الأجر المحددة قانونا.

إذا ما صادف يوم الراحة الأسبوعي يوم عيد قانوني لا يمنح للعامل إلا يوم معطل ومدفوع الأجر.

المادة 28: إذا ما استدعت ضرورات الخدمة ذلك يمكن إرجاء الراحة القانونية لتاريخ لاحق.

يحق للعامل الذي أرجئت له الراحة القانونية لضرورة خدمة في عطلة تعويضية مساوية المدة.

يجب أن تمنح العطلة التعويضية ما إن أمكن ذلك تماشيا والراحة القانونية الأخرى في الأسبوع الموالي.

المادة 29: تمنح أيام الراحة وأيام العطل المعطلة والمدفوعة الأجر المحددة قانونا والتي تتناسب والنشاط البحري وتعويضها لفائدة العمال البحارة المشغولين خلال هذه الفترات عند نهاية كل دورة إبحار من خلال تخصيص عطلة استرجاع تحدد بتسعة وعشرين (29) يوم متتالية لكل شهر إبحار.

في حال ما إذا خلال فترة الاسترجاع يبحر البحار ثانية يتم دفع أيام استرجاعه إضافة إلى العطلة المطلوبة خلال إبحاره الجديد.

في حال المرض المثبت قانونا والمصرح به يعلق الاسترجاع ولا يتم إلا بعد فترة شفاء العامل المعني.

المادة 30: على البحار الذي لم يبحر بعد عطلة استرجاعه أن يبقى على أهبة الاستعداد من أجل أي إبحار.

المادة 31: يمنع على كل بحار في عطلة استرجاع ممارسة نشاط مأجور عليه لحساب الغير تحت طائلة عقوبة التسريح من المؤسسة.

الفرع 02: العطلة السنوية

المادة 32: يحق للعامل المقيم في عطلة مدفوعة الأجر تقدر بثلاثين (30) يوم في السنة، خلال عطلته لا يمكنه في أي حال ممارسة نشاط مأجور عليه.

المادة 33: يعد الذهاب في عطلة التزام يجب على العامل الامتثال له. كل تنازل كلي أو جزئي عن العطلة باطل ولا أثر له. لا يمكن للعطلة السنوية بأي طريقة أن تعوض بأجر خلال مدة العمل.

المادة 34: تمتد فترة الفترة المرجعية المستخدمة كأساس لتقدير حقوق العطلة من 01 جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة. تبدأ الفترة المرجعية بالنسبة للعمال الموظفين حديثا ابتداء من تاريخ التوظيف إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة.

المادة 35: تحسب حقوق العطلة بمعدل يومين ونصف يوم (02 يوم و 2/1 يوم) من كل شهر عمل دون إمكانية تجاوز المدة الإجمالية للعطلة ثلاثين (30) يوم لكل سنة عمل. في حال وجود شهر غير كامل من العمل:

- تمنح الفترات المترابطة بين ثمانية (08) وخمسة عشر (15) يوما الحق في يوم عطلة.
- تعد الفترات التي تفوق خمسة عشر (15) يوما من العمل كشهر عمل كامل.

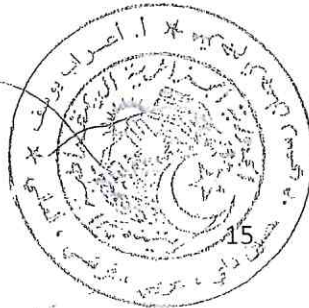
المادة 36: من أجل تحديد حقوق العطلة تعد الفترات المذكورة أدناه كوقت عمل:

- فترات العطلة السنوية

- ضريبة الطلوع المحصنة لفترات الراحة القانونية

للمساعدة الخيرية

20 دج



ترجمة معتمدة
Traduction Conforme

- فترات الغيابات الخاصة مدفوعة الأجر
- فترات الغيابات بسبب الأمومة والأمراض وحوادث العمل
- فترات الصيانة والاسترجاع الفعلية.
- لا يمكن للعامل الذي يعاني من مرض طويل الأمد أن يستفيد إلا من شهر عطلة سنوية حتى وإن كانت مدة العطلة المرضية تتجاوز السنة.

المادة 37: يمنع تأجيل العطلة من سنة لأخرى شكليا باستثناء الحالات الاستثنائية المرخص بها قانونا والمبررة ب:

- حاجة ملحة لخدمة أو مصلحة عامة.
- الوقاية من حادث وشيك الوقوع أو تعويض حادث.
- تربص تكوين.
- مرض طويل الأمد أو حادث معاین قانونا.
- عهدة لجنة المساهمة والنقابة.

العمل
مدة التخزين
20

المادة 38: لا يمكن تجزئة العطلة إلا مرة واحدة وفي حدود خمسة عشر يوما لكل جزء.

المادة 39: لا يمكن تعليق ولا قطع علاقة العمل خلال العطلة السنوية.

المادة 40: تحدد برامج الذهاب في العطل السنوية والتقسيمات من طرف المديرية العامة للمؤسسة. تؤخذ العطلة السنوية بعين الاعتبار أولا ضرورات الخدمة وبعد ذلك الأجير.

المادة 41: يمكن أن تطرأ تعديلات على تواريخ الذهاب في العطلة المطالب بها من قبل العمال من أجل حاجات الخدمة.

غير أن المديرية وممثلو العمال يسعون لمنح خمسة عشر يوما متتالية من العطلة خلال العطل المدرسية بالنسبة للعمال الراغبين في ذلك.

المادة 42: يجب نشر وإعلان مخطط ذهاب العمال في عطلة في أجل أقصاه 30 أبريل من كل سنة مالية.

يمكن للعامل غير الراضي بالتاريخ المحدد لذهابه في عطلة أن يلجأ إلى الطعن في أجل يقدر بخمسة عشر (15) يوما بعد إعلان برنامج العطل.

المادة 43: لا يمكن للعامل التمتع بحقوقه في العطلة إلا بعد استلام سند عطلته الذي يجب أن يسلم له في غضون ثمانية أيام قبل تاريخ ذهابه في عطلة.

المادة 44: يستفيد العامل الذي أصابه مرض مثبت قانونا خلال عطلته السنوية من تعليق إلي لعطلته من أجل التمكن من قبض الخدمات والتعويضات المقررة بالتشريع الاجتماعي.

ترجمة متطابقة
Traduction Conforme



عند نهاية مرضه يمكن للعامل الذي يستعيد عمله الاستمرار في التمتع بعطلته، غير أنه من أجل التمكن من الاستفادة من الخدمات المذكورة أعلاه على العامل إيداع توقفه عن العمل لدى المصالح الإدارية في أجل أقصاه ثمانية وأربعين (48) ساعة بعد وصفه من قبل الطبيب. يثبت ختم البريد تاريخ الإرسال.

المادة 45: يمكن أن يستدعى العامل المقيم من العطلة لحاجة ملحة للخدمة مع إشعار يقدر بـ 48 ساعة.

يمكن للعامل البحار أن يستدعى من عطلته بواسطة إشعار يقدر بثمانية (08) أيام قبل التاريخ المقرر للإبحار.

المادة 46: عند انقضاء فترة عطلته يجب على البحار أخذ تدابير الاستعداد للإبحار.

المادة 47: يساوي تعويض العطلة السنوية لواحد من اثني عشر 12/1 من الأجر الكلي الذي يقبضه العامل خلال السنة المرجعية المذكورة في المادة 34 أعلاه.

المادة 48: في حال قطع علاقة العمل وقبل الاستفادة من حقوقه في العطلة يقبض العامل تعويض العطلة السنوية في رصيده القاطع لكل حساب وهذا مهما كان سبب وقف علاقة العمل باستثناء حالة ترك المنصب.

الفرع 03: الغيابات الخاصة بالمأجورة

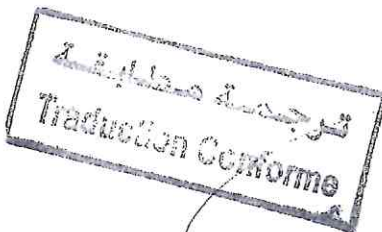
المادة 49: علاوة على حالات الغياب القانونية التي يحكمها التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل الاستفادة من الغيابات دون فقد الأجر في ظل الشروط المقررة في المواد أدناه.

المادة 50: تمنح تراخيص للغيابات الخاصة بالمأجورة للعمال لكل من الحوادث العائلية التالية:

- | | |
|--|-------------|
| أ- زواج الأجير | 03 أيام عمل |
| ب- ازدياد طفل للأجير | 03 أيام عمل |
| ت- اختتام ابن الأجير | 03 أيام عمل |
| ث- زواج ابن الأجير | 03 أيام عمل |
| ج- وفاة الأصل، الفرع، الزوج | 05 أيام عمل |
| ح- وفاة الأقارب المباشرين للأجير أو زوجه | 03 أيام عمل |



لا يمكن لمدة الغيابات أن تزيد عن ثمانية وأربعين (48) ساعة على أساس آجال الطريق عندما تكون الوفاة خارج خط مائة (100) كلم من مكان الإقامة الرئيسية للعامل المعني.



المادة 51: يجب استهلاك الغيابات المذكورة في المادة أعلاه إجباريا عندما يطرأ الحدث العائلي تحت طائلة فقدان الحق في الغياب المأجور.

بالنسبة للبحار يوجد استثناء عند زواج العامل أو أحد فروع، يمكن تأجيل الغيابات للحوادث العائلية الأخرى إلى غاية إبحار المعني بميناء جزائري.

غير أنه، في حال وجود حدث خاص يتعلق بوفاة فرع أو أصل أو زوج العامل البحار المعني يجب أن يعاد إلى الوطن في أقرب الآجال على نفقة صاحب السفينة.

المادة 52: يجب صياغة وتبرير طلبات العيادات بمناسبة الحوادث المذكورة أعلاه مسبقا باستثناء الوفاة التي يمكن تبريرها لاحقا.

المادة 53: يستفيد العمال خلال شهر رمضان من تخفيض يقدر بساعة واحدة (01) عند نهاية كل يوم عمل.

المادة 54: تستفيد المرأة المرضعة في العمل عند انقضاء عطلة أمومتها من ساعتها (02) غياب خاص مأجور لكل يوم طيلة ستة (06) أشهر الأولى ومن ساعة واحدة (01) لكل يوم في الست أشهر التالية.

يتم تجديد ترخيص الحصول على ساعات غياب مأجور من أجل الرضاعة كل ثلاثة (03) أشهر اذا تجاوز الطفل الرضيع عمر السنة إلا أن المدة القصوى لا يجب أن تتعدى السنتين (02).

المادة 55: يستفيد كل عامل راغب في أداء مناسك الحج بالأمكن المقدسة في الإسلام مرة واحدة طيلة حياته المهنية من غياب مأجور يقدر بثلاثين (30) يوم.

المادة 56: يمكن للعامل الذي يزاول دروس تكوين أو تحسين مهني أو نقابي مرخص من طرف رب العمل من ستة (06) ساعات غياب مدفوعة الأجر لكل أسبوع. ومن أجل اجتياز امتحاناته في نهاية دورات التكوين له الحق في غياب خاص مدفوع الأجر لمدة الامتحان.

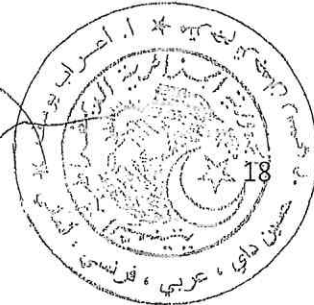
المادة 57: في حين يستفيد العامل المستدعى لتأمين مهام التعلم أو التكوين على أساس شغل ملحق في مصالح الدولة ومؤسسات التربية والتكوين من سقف يقدر بخمسة (05) ساعات غياب خاص مدفوع الأجر لكل أسبوع.

هذا النقض يتعلق بتقديم ملف يثبت الخدمة المؤمنة من قبل الهيئة المعنية.

المادة 58: يستفيد العامل الذي له صفة مندوب العمال أو مندوب نقابي بالمؤسسة من عشر (10) ساعات لكل شهر طبقا للتنظيم المعمول به من أجل القيام بمهامه الخاصة. تحسب الساعات الممنوحة على هذا الأساس كساعة عمل وبالتالي تكون مدفوعة الأجر. يمكن تجميعها وتوزيعها بين المندوبين بعد موافقة المؤسسة.

لجنة الطابع المصحح
لجنة المراجعة
20 دج

ترجمة مطابقة
Traduction Conforme



المادة 59: من أجل ضمان تمثيل منتظم لعمال المؤسسة يفصل ثلاثة (03) ممثلين نقابيين من مقر المؤسسة لمدة عهدهم.

المادة 60: خلال فصلهم يستمر الممثلون النقابيون من الاستفادة من مزايا ترتبط بمهامهم وأجرهم وعطلتهم السنوية ولاسيما تسبيق التقاعد.

المادة 61: باستثناء الحالات المشار إليها أعلاه لا يمكن للعامل مهما كان مركزه في الدرجة التدريجي أن يؤجر على مدة لم يعمل خلالها.

الفرع 04: الغيابات الخاصة غير المأجورة

المادة 62: الإحالة على الاستيداع هو تعليق مؤقت لعلاقة العمل التي تتراوح من ستة (06) أشهر إلى غاية سنة قابلة للتجديد.

تؤدي إلى تعليق أجر العامل ووقف حقوق المستفيد المتعلقة بالأقدمية وتسبيق التقاعد والحقوق في العطلة خلال الفترة المعانية.

في جميع الأحوال لا يمكن للعامل الاستفادة من أكثر من ثلاث (03) سنوات توفر خلال طيلة حياته المهنية في المؤسسة.

المادة 63: الإحالة على الاستيداع هي حق في الحالات التالية:

- المرض الخطير لزوج أو ابن العامل.
- من أجل السماح للعامل الأنثى من تربية ابن يقل سنه عن خمس (05) سنوات أو الذي أصيب بعاهة.

20 دج

في الحالات الأخرى، يلتزم رب العامل بإبلاغ موافقته أو رفضه في الشهر الموالي لطلب الأجير.

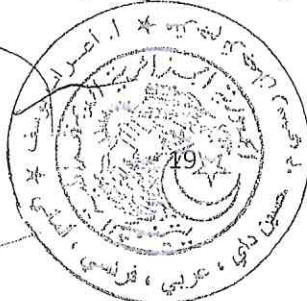
لا تمنح الإحالة على الاستيداع إلا للعمال المثبتين والذين لهم على الأقل سنتين (02) نشاط بالمؤسسة.

المادة 64: تتعارض الإحالة على الاستيداع مع كل نشاط مربح.

المادة 65: يمكن للمؤسسة في أي وقت مباشرة تحقيقات ضرورية من أجل التأكد من الأسباب المحتج بها من قبل العامل من أجل الإحالة على الاستيداع وعدم ممارسة نشاط مربح. في حال التحقيق الايجابي، تحتفظ المؤسسة بحق اعتبار العامل المعني كمستقيل دون ترك المتابعات القضائية.

المادة 66: يجب على العامل المحال على التوفر صياغة كتابية لإعادة الإدماج أو تجديد فترة التوفر على الأقل شهر (01) قبل انقضائها. ينفذ إعادة الإدماج قانونا بالمنصب الأصلي أو بمنصب مساو. إذا

تتمثل في
Traduction Conforme



لم يقدم العامل طلب تجديده في الآجال المحددة أعلاه يخطر بالالتحاق بمنصبه أو بالمنصب المخصص له بعد إعادة إدماجه وإلا يعتبر كمستقيل رسميا.

المادة 67: يمكن للعامل الراغب في الغياب لمدة نقل عن ستة (06) أشهر أن يطلب عطلة دون رصيد تمنح للأسباب التالية:

- من أجل التحضير لامتحان أو لمسابقة مهنية.
- من أجل مساعدة قريب مريض من الدرجة الأولى ويتطلب حضور دائم.
- من أجل تلقي علاج طبي بالخارج لم يتكفل به بالضمان الاجتماعي.
- من أجل تمديد عطلة الأمومة للعمال أليا.

ليس للعطل دون رصيد تأثير على التسبيق أليا.

المادة 68: يمكن أن تمنح تراخيص غياب غير مأجور للعمال البحارة لكل مدة إبحار بناء على طلب مبرر إذا سمحت حاجات الخدمة بذلك. لا يمكن قبول طلب الغياب إلا إذا تم إيداعها في غضون اثنتين وسبعين (72) ساعة على الأقل قبل الإبحار باستثناء حالة القوة القاهرة المثبتة قانونا.

يعتبر كل غياب غير مرخص به وقت إبحار السفينة أو بمنصب العمل خلال مدة الإبحار كغياب غير نظامي.

الفصل 03: مهنة العامل

الفرع الأول: الاستبدال المؤقت- الإنابة

المادة 69: يمكن أن يتم الشغل المؤقت لمنصب عمل في فرع تصنيف مساوي أو أعلى في الحالات التالية:

- استبدال عامل غائب عن منصب العمل
- من أجل شغل منصب أعلى من منصب العامل المعني إذا لم تتوفر فيه بعد كليا شروط الالتحاق بمنصب العمل.

المطابق للمادة

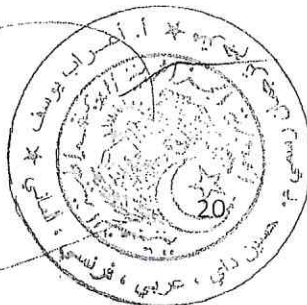
المادة 20

20

المادة 70: لا يمكن لمدة الشغل المؤقت أن تتجاوز بأي حال من الأحوال سنة عمل فعلي.

المادة 71: في حال إخلال بحار خلال الرحلة بمنصب عمله يوزع مكافئ رصيده لمدة الغياب على البحارة المستدعون لضمان عمله أو نوبته. تطبق نفس القاعدة في حال استبدال بحار مريض بالبحر المثبت قانونا من قبل قبطان السفينة.

ترجمة مطابقة
Traduction Conforme



يستمر هذا البحار المريض في قبض راتب إلى غاية إبحاره بأول ميناء جزائري أين يتم استبداله إجباريا.

المادة 72: يمكن تأكيد العامل الذي يشغل على أساس مؤقت منصب عمل مصنف أعلى من المنصب الذي يشغله قبل انقضاء مدة الإنابة إذا كانت نتيجة عمله مرضية لرؤساء عمله وفي حال شغور المنصب.

المادة 73: عندما يظهر تقييم العامل سلبي قبل انقضاء مدة الشغل المؤقت يعاد إدماجه بمنصب عمله.

المادة 74: في حال شغل منصب عمل ذو تصنيف عال يدوم لأكثر من شهرين (02) متتاليين يقبض العامل المعني ابتداء من أول يوم إنابة تعويض يمثل الفارق بين أجره الإجمالي وأجره بمنصب العمل الذي يشغله مؤقتا.

للعامل المعني نفس الالتزامات والمسؤوليات كمن يحل محله.

الفرع 02: تسبيق وترقية العامل

المادة 75: خلال حياته المهنية يعرض العامل لوفائه للمؤسسة وخبرته التي أخذها من منصب عمله من خلال:

- أ- تسبيق إلي (أو بالأقدمية)
- ب- الترقية بمنصب عمل ذو تصنيف أعلى في حال شغور المنصب.
- أ- التسبيق والأقدمية

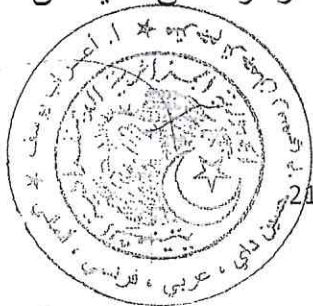
المادة 76: تحدد قواعد وشروط وكيفيات تخصيص هذه التعويضات في الباب 05 مكرر من الاتفاقية الحالية.

ب- الترقية

المادة 77: تؤكد الترقية زيادة في التدرج المهني أو تغيير في المؤهلات. تنفذ أخذا بعين الاعتبار بالمناصب المتاحة وكفاءة واستحقاق العامل.

المادة 78: تشغل المناصب الشاغرة بالأولوية من قبل العمال المؤكدين (المقيمين والبحارة) في المؤسسة المنتمين لنفس الفئة أو ذوي التصنيف الأعلى مباشرة والذين تتوفر فيهم شروط الخبرة ومعايير الكفاءة المطلوبة من أجل شغل منصب شاغر.

المادة 79: يجب اطلاع العمال بكل منصب شاغر أو منشئ حديثا من خلال طرق الإعلان وكذا بالشروط العامة وخصائص الالتحاق بالمنصب.



المادة 80: يمكن لأي عامل تتوفر فيه شروط الالتحاق بمنصب العمل الشاغر إيداع ترشحه من أجل شغل المنصب.

المادة 81: لا يمكن إصدار ترقية العامل إلا بغرض شغل منصب عمل شاغر أو منشئ حديثا في الهيكل المصادق عليها للمؤسسة.

المادة 82: يمكن أن يرقى العامل البحار في ظل الشروط التالية:

- إذا ما استدعي لشغل منصب أعلى في نفس الفرع.
- إذا ما عين في سفينة تتطلب كفاءات أكبر من السفينة التي يمارس فيها عمله.

المادة 83: في حال ترقية عامل في منصب أعلى يجب أن يوضع إجباريا في:

- فئة وسلم منصب الترقية المساوي أو الأعلى مباشرة لفئة وسلم المنصب الذي كان يشغله سابقا.

الفرع 03: نقل العامل

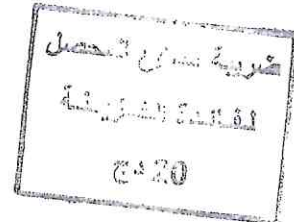
المادة 84: النقل هو تعيين عضو من العمال البحارة من سفينة إلى أخرى والعامل المقيم من منصب عمل أو مكان عمل إلى آخر. يتم بمبادرة رب العمل لحاجة الخدمة أو بناء على طلب عضو من العمال لأسباب عائلية أو لأسباب تتعلق بالمصالح دون أن يكون لهذا التعيين أو النقل جوانب سلبية على الأجر.

المادة 85: يمكن تعيين العامل بقرار من المؤسسة لكل منصب عمل موافق لكفاءاته وهذا بكل مكان نشاط للمؤسسة إذا ما اقتضت ضرورات الخدمة ذلك.

المادة 86: لا يمكن أن يشكل تعيين العامل بمنصب عمل آخر بقرار من المؤسسة في أي حال من الأحوال عقوبة تخفي أو تتضمن المساس بأجره وقدرته على الشراء بإدخال تكاليف جديدة ترتبط والتغيير المحتمل للإقامة تبعا للنقل.

قبل أي قرار نقل لضرورة الخدمة تتكفل المؤسسة بالمشاكل المتعلقة بسكن وتمدرس الأبناء واحتمالا المشاكل الصحية.

المادة 87: يجب إرسال إخطار النقل إلى العامل المعني مع إشعار يقدر بشهر من أجل الترخيص له تحضير رحيله في حال النقل الذي يؤدي إلى تغيير الإقامة.



المادة 88: إذا كان للعامل المعني بالنقل بفعل المؤسسة أبناء متمرسون يجب إخطاره بالتعيين الجديد ثلاثة (03) أشهر قبل نهاية العام الدراسي وهذا من أجل الترخيص له اتخاذ الإجراءات الضرورية لنقل الملفات المدرسية لأبنائه.

الفرع 04: إعادة التعيين في حال العجز

المادة 89: إذا وجد العامل الذي تبعا لحادث أو مرض مهني نفسه في استحالة مثبتة قانونا لإتمام على أكمل وجه مهامه المرتبطة بمنصب عمله يتم إعادة تعيينه بمنصب عمل الأكثر ملائمة لكفاءاته الجسدية الجديدة.

المادة 90: إذا كان تصنيف منصب إعادة التعيين أقل من تصنيف المنصب الذي كان يشغله العامل في الأصل فإن هذا الأخير يوجب على أساس تصنيف منصب عمله الجديد.

غير أن المؤسسة في حدود إمكاناتها تتأكد بأنه لا يوجد أي منصب عمل ملائم للشروط الجسدية الجديدة للعامل في تصنيف مساو لمنصب العمل الذي كان يشغله قبل عجزه وهذا من أجل الترخيص له من الاستفادة من الأجر.

المادة 91: يمكن استدعاء الموظف البحار بسبب عجز في الإبحار لشغل منصب عمل مقيم تبعا لخبرة طبية محررة قانونا.

المادة 92: يجب أن تتم إقامة العامل البحار في حال العجز عن الإبحار تناسبا والإمكانات الحقيقية للعامل المعني. يجب أن يلبي منصب عمل المقيم الذي أعيد تعيينه به ما إن أمكن اختصاصه وقدراته لتحمل المهام الناجمة عن هذا المنصب.

المادة 93: يجب منح أجر للعامل البحار المعاد تعيينه بمنصب عمل مقيم لعجز في الإبحار على أساس التصنيف بمنصب العمل الجديد والشبكة المطبقة على العمال المقيمين.

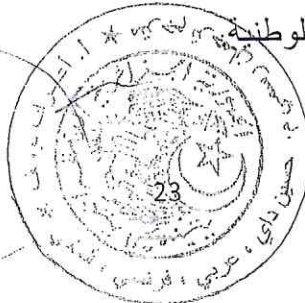
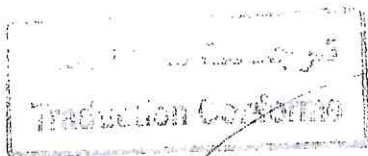
الفرع 05: فصل العامل

المادة 94: الفصل هو وضعية الأجير المؤكد بمنصب عمله والمستدعى لممارسة لمدة معينة مهام أو نشاط لدى رب العمل أو لدى مؤسسة أو هيئة أخرى.

المادة 95: يصدر الفصل بقرار من رب العمل في الحالات التالية:

أ. الوفاء بعهدة انتخابية.

ب. إتمام التزامات قانونية للخدمة الوطنية.



ت. خدمة البر لدى رب العمل بما في ذلك على أساس تمثيل العمال.

ث. خدمة كل هيئة لرب العمل مصالح فيها.

ج. متابعة دورة تكوينية بناء على طلب الأجير وبعد موافقة رب العمل.

المادة 96: تتكفل الهيئة التي فصل إليها العامل المفصول خارج المؤسسة بأجره وكذا مشاركة رب العمل على أساس التكاليف والمزايا الاجتماعية.

المادة 97: تقدر مدة الفصل بخمس (05) سنوات كحد أقصى وبست (06) سنوات كحد أدنى، تعلن لمدة قصوى تقدر بسنة يمكن تجديدها بعد موافقة رب العمل.

يعلن عن الفصل على أساس تمثيل العمال لمدة العهدة.

يمكن إنهاء الفصل بعد موافقة كل الأطراف المعنية.

المادة 98: عند انقضاء مدة الفصل يعاد إدماج العامل قانونا بمنصب عمله الأصلي أو بمنصب عمل ذو أجر مساوي بعد، عند الاقتضاء، مدة إعادة تأهيل يراها رب العمل مرضية.

المادة 99: يجب صياغة طلب إعادة الإدماج في غضون ستين يوم (60) السابقة لتاريخ انقضاء الفصل. في حال عدم إعادة إدماج الأجير بالمؤسسة في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام التالية يعتبر في حالة ترك المنصب.

المادة 100: تحدد شروط الفصل من أجل التكوين بعقد تكوين فردي.

المادة 101: بالنسبة للعامل البحار المفصول في البر يلتزم صاحب السفينة بمسك جدول ملحق على مستوى مديرية تجهيز السفينة يتضمن تحركات البحارة في وضعية الفصل.

المادة 102: يستفيد العامل البحار المفصول بالبر داخل المؤسسة من أجر الإبحار باستثناء التخصيصات الرمزية.

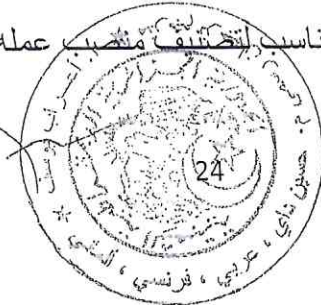


الفرع 06: تنزيل العامل

المادة 103: يمكن تنزيل العامل لمنصب عمل ذو تصنيف أقل إذا لم يكمل مهامه المتمخضة عن المنصب الذي يشغله ولم يتمكن من إتمام عمله طبقا للمعايير المهنية المعترف بها قانونا بالتنظيم المعمول به وبالبطاقة الوصفية للمهام المرتبطة بمنصب عمله.

المادة 104: قبل إعلان تنزيل العامل على المؤسسة التأكد من أن مستواه لا يسمح باستفادته من تكوين يسمح له باكتساب معارف ومؤهلات مطلوبة من منصب العمل الذي يشغله.

المادة 105: يقبض العامل المنزل أجر مناسب لتصفيف منصب عمله الجديد.



المادة 106: يمكن الإعلان عن التنزيل تبعا لخطأ مهني جسيم مرتكب من قبل العامل. تحدد كفاءات تطبيق هذا الإجراء بالقانون الداخلي للمؤسسة.

الفصل 04: التكوين بالمؤسسة

الفرع الأول: تعريف التكوين وموضوعه

المادة 107: يوجه التكوين للترقية الدائمة للعامل وتطوير معارفه ورفع مؤهلاته للتكيف والتقنيات الجديدة للتسيير والتكنولوجيات.

التكوين هو حق للعامل وواجب على المؤسسة. يتمثل هدفه لاسيما في:

- تلبية حاجات المؤسسة من العمال المؤهلين شيئا فشيئا مع التطور.
- الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال بتحسين وتحسين وتطوير معارفهم.

المادة 108: تعتبر كنشاطات تكوين بالمؤسسة:

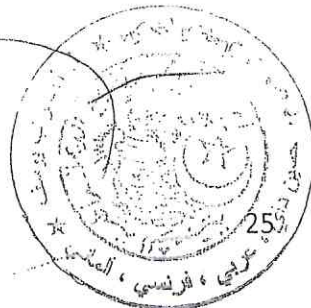
- 1- التكوين المتخصص: الذي يسمح للعامل باكتساب المؤهلات الضرورية لإتقان منصب العمل.
- 2- التحسين: الذي يهدف إلى ضمان تكييف دائم للعامل مقابل مقتضيات منصب عمله.
- 3- إعادة التدوير: من أجل الترخيص لعامل شغل منصب عمل تختلف مهامه عن منصب العمل الأولي ولكن لهما نفس التصنيف.
- 4- تحيين وتطوير معارف العمال لاسيما في اللغات الأجنبية (انجليزية، فرنسية) وإتقان الإعلام الآلي.
- 5- مشاركة العامل في منتديات أو لقاءات يمكن أن تؤدي إلى تنظيم وتطوير نشاط المؤسسة.
- 6- التعلم: في حال امتلاك المؤسسة لمواد ووسائل يمكن أن تستقبل بها المتمرنين.

المادة 109: في إمكان كل عامل يشارك في نشاطات التكوين المنظمة من طرف المؤسسة من أجل تحيين وتعميق وزيادة معارفه العامة المهنية والتكنولوجية علاوة على ذلك طلب تكوين له تتكفل به المؤسسة إذا ما كان هذا التكوين يلبي حاجات تطور وتحيين معارفه في مجال نشاطه.

الفرع 02: الكفاءات المطبقة لتنفيذ التكوين بالمؤسسة

المادة 110: تنفذ كفاءات التكوين وفقا لمخطط سنوي أو متعدد السنوات معد وموضوع قيد التطبيق مع لجنة المساهمة.

ترجمة
Traduction Conforme



المادة 111: باستثناء الحالات الاستثنائية تملح المديرية العامة وحدها أنشطة التكوين المستمر في مخطط التكوين تطبق.

يجب أن يتكفل مخطط التكوين بطريقة مخطط لها بالحاجات المعبر عنها بمختلف حاجات المؤسسة قبل إعداد المخطط والميزانية والتكوين.

المادة 112: يجب أن تتضمن حاجات التكوين المصاغة من خلال مختلف الهياكل على:

1. القائمة الاسمية للعمال الواجب مشاركتهم في أنشطة التكوين.
2. مستويات التعليم العامة والمهنية المكتسبة من قبل كل عون.
3. مستويات التأهيل المستهدفة من خلال التكوين.
4. أهداف التكوين وطبيعة النشاطات المستهدفة بالتكوين بالهيكل المستفيد والحجج المرتبطة بها.
5. الفترات القصوى التي يمكن للأعوان المعنيين خلالها أن يفصلوا تماشياً وحاجات الخدمة والهيكل المستفيد.

المادة 113: من أجل تنفيذ نشاطات تكوينها، على المؤسسة استعمال أولا الوسائل البشرية والمادية التي تملكها.

المادة 114: في إطار انجاز نشاطات التكوين، يمكن للمؤسسة:

- سواء مباشرة فصل العامل من المؤسسة بسبب مؤهلاته وكفاءاته في هذا الشأن.
- سواء اللجوء إلى التوظيف الخارجي للمكون لوقت كامل أو لوقت جزئي أو تحت شكل أمد التأدية.

المادة 115: في حال غياب الوسائل الملائمة على المستوى الداخلي يمكن للمؤسسة تنظيم نشاطات تكوينها بواسطة:

- تجمعات داخل المؤسسات.
- مؤسسات تكوين خارج المؤسسة.
- كل مكان مهياً تابع لهيئة خارجية.

المادة 116: مهما كان مكان سير نشاطات التكوين المبرمجة يمكن للمؤسسة أن تربط التسجيلات النهائية بنتائج فحوص وامتحانات مهنية منظمة في حد أدنى يقدر بشهرين (02) بعد إعلام المعني عن طريق الإعلان.

المادة 117: عند انتهاء التكوين تنظم المؤسسة أو الهيئة المكونة تقييم نهائي طبقاً للتنظيم المعمول به.



الفرع 03: شروط التكفل بالعمال المكونين من طرف المؤسسة

المادة 118: يمكن للمؤسسة الالتزام بنشاطات تكوين لفائدة العمال المؤكدين المفصولين عن مناصب عملهم والذين لهم على الأقل سنتين (02) من الممارسة بالمؤسسة.

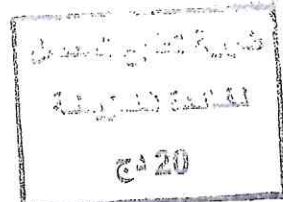
المادة 119: يمكن فقط للعمال المؤكدين والذين لديهم نشاط الاستفادة من نشاط التكوين.

المادة 120: يحتفظ العامل المفصول من أجل متابعة تكوين طيلة كل فترة تكوينه بعناصر الأجر التالية:

- الأجر القاعدي لآخر منصب عمل شغله.
- تعويض الخبرة المهنية.
- منحة التخصيل الفردي على أساس مدونة تمنح من قبل هيكل التكوين.
- الخدمات الاجتماعية (الأجر الوحيد، الإعانات العائلية، التعويض التكميلي للإعانات العائلية ومنحة التمدرس)
- تعويضات النقل و/أ المركبة الخاصة، القفة، في حال ما إذا لم تشمل تكاليف التكوين على هذه الأخيرة.

المادة 121: تكوين العامل المفصول يكون موضوع عقد بين المؤسسة والمستفيد يحدد فيه:

موضوع التكوين.



➤ المكان والمدة وشروط التكوين

➤ أجر العامل خلال التكوين

➤ مستوى التأهيل المستهدف

➤ منصب العمل عند انقضاء التكوين وفي حال عدم استهداف التكوين رفع مستوى العامل عن المنصب الذي يشغله أو منصب مساوي له.

➤ كفاءات مراقبة الاجتهاد والانضباط وسير التكوين

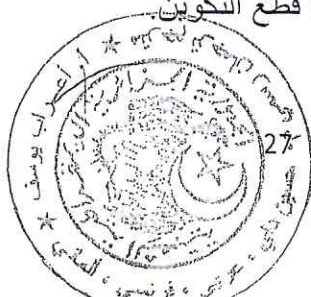
➤ حالة فسخ عقد التكوين

➤ فترة التعهد التعاقدية بالنسبة للتكوينات ذات المدة التي تفوق ثلاثة (03) أشهر.

المادة 122: تحسب مدة التعهد التعاقدية للعامل المكون من طرف المؤسسة بمعدل مرتين (02) مدة فترة التكوين.

المادة 123: في حال عدم احترام فترة التعهد أو قطع دورة التكوين يلتزم العامل بتسديد إجمالي الرواتب المقبوضة خلال التكوين وكذا النفقات المسددة من قبل المؤسسة لهذا الغرض.

المادة 124: في حال مخالفة القانون الداخلي للهيئة المكونة يمكن للمؤسسة مباشرة ضد العامل الخاضع للتكوين كل إجراء تأديبي نظامي لاسيما قطع التكوين.



المادة 125: تنفذ عمليات حسم من الراتب في حال غياب العامل خلال التكوين دون إهمال الإجراءات التأديبية التي تصدر في هذا الشأن.

المادة 126: في حال النجاح عند انقضاء التكوين يعين العامل المعني بمنصب عمل معين في عقده أو بمنصب يتلاءم وكفاءاته الجديدة.

المادة 127: في حال الإخفاق عند انقضاء التكوين، إما يعاد إدماج العامل المفصول بمنصب عمله الأصلي أو يعاد تعيينه بمنصب عمل يتلاءم ومؤهلاته.

المادة 128: تحدد نفقات تنقل وإيواء وإطعام الأشخاص المعيّنين من أجل المشاركة في نشاط التكوين في ظل نفس الشروط كنفقات المهمة إذا لم تتكفل به الهيئة المكونة.

الفرع 04: تكوين العامل بالخارج

المادة 129: تنظم تكوين وتحسين العمال المؤكدين في المؤسسة بالخارج في إطار منظم إجمالي.

المادة 130: يجب أن يكون انجاز عمليات التكوين والتحسين بالخارج موضوع كل إشهار مطلوب اتجاه العمال الذين يمكن أن يكونوا معيّنين ومهتمين.

المادة 131: أنواع التكوين والتحسين بالخارج هي:

- تربصات التحسين داخل المؤسسات البحرية أو النشاطات الملحقة أو مدارس التطبيق التي تهدف إلى:

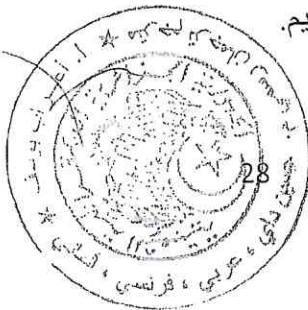
- أ- تحسين المعارف والخبرة المكتسبة من ممارسة نشاط مهني.
- ب- اكتساب تقنية جديدة من أجل إتمام المهام بالمنصب المشغول.
- ت- تكيف العامل واستخدام الأجهزة أو إتمام مهامه الجديدة.
- ث- مشاركة العامل في منتديات أو لقاءات نظام تقني أو خاص يمكن أن يتضمن مشاركة في تنظيم وتطوير نشاط المؤسسة.



الفرع 05: المكون بالمؤسسة

المادة 132: مكون المؤسسة هو سواء عامل بالمؤسسة أو شخص خارج المؤسسة اختير بسبب كفاءاته ومؤهلاته التربوية. يكلف ب:

- إعداد وتوزيع برامج التكوين.
- ضمان سير فحوصات وامتحانات التقييم.



- المشاركة في تنظيم أنشطة التكوين.

المادة 133: حددت المدة الأسبوعية لنشاط المكون ب:

- 40 ساعة بالنسبة للمكون لوقت كامل.
- 20 ساعة على الأقل بالنسبة للمكون لوقت جزئي.

المادة 134: يحدد الحجم الساعي الأسبوعي الممنوح للمكون من أجل تحضير دروس التكوين من طرف الهيكل المكلف بالتكوين في المؤسسة، لا يمكن أن يتجاوز:

- 18 ساعة بالنسبة للمكون لوقت كامل.
- 06 ساعات بالنسبة للمكون لوقت جزئي.

المادة 135: يتم تعيين العامل بالمؤسسة في مهام التكوين على أساس قرار يحدد مدة ومكان وشروط النشاط لصفة المكون.

المادة 136: يحتفظ العامل بالمؤسسة المعين في مهام تكوين لوقت كامل أو لوقت جزئي طيلة مدة تعيينه بصفة مكون بإجمالي أجره.

أ- التخفيضات الممنوحة للعامل بالمؤسسة المكون

المادة 137: يستفيد العامل في المؤسسة المعين في مهام تكوين لوقت كلي أو جزئي وقت التعيين الأولي من مدة لا تقل عن سنتين (02) من تخفيض مساو لسنة.

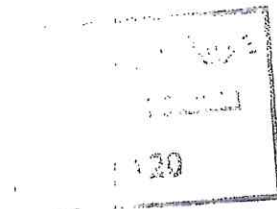
المادة 138: بعد سنتي (02) ممارسة، يمكن للعامل بالمؤسسة المكون لوقت كلي الاستفادة من تخفيض إضافي على أساس بالأقدمية مساو لسنة. يمنح له هذا التخفيض في حال تقييم ايجابي لأنشطته من قبل الهيكل المكلف بالتكوين وبعد رأي لجنة مساهمة المؤسسة.

المادة 139: عندما يعين العامل في المؤسسة في مهام تكوين لوقت كلي فانه يستفيد وقت تعيينه الأول من تخفيض على أساس بالأقدمية مساو ل:

- سنة (01) لكل تعيين يساوي أو يفوق سنة ويقل عن سنتين (02).
- سنتين (02) لكل تعيين يساوي أو يفوق سنتين.

المادة 140: تلغى التخفيضات المذكورة في المواد من 137 إلى 139 أعلاه آليا في حال التوقف قبل نهاية أنشطة التكوين بفعل العامل المكون.

المادة 141: يمكن للعامل عند انقضاء ثلاث (03) سنوات ممارسة لمهنة مكون لوقت كلي أو جزئي الاستفادة من تخفيض على أساس بالأقدمية مساو لسنة



المادة 142: التخفيضات المذكورة أعلاه ليست صالحة إلا في كشف حساب تعويض الخبرة المهنية.

المادة 143: عند نهاية مدة تعيينه بصفة مكون لوقت كلي يعاد إدماج العامل بمنصب عمله الأصلي أو بمنصب عمل مساو ويحتفظ بتخفيضات تمنح له.

ب- شروط توظيف مكون أجنبي عن المؤسسة

المادة 144: إذا لم يكن للمؤسسة عمال مؤهلين لضمان أنشطة التكوين المبرمجة يمكن أن تلجأ بعد رأي لجنة مساهمة المؤسسة إلى توظيف خارجي لمكون.

في هذه الحالة، يوظف المكون لوقت كلي أو جزئي أو على أساس مؤقت بواسطة عقد محدد المدة يحدد:

- مدة التعاقد التعاقد
- مكان النشاط
- مبلغ الأجر
- الالتزامات ذات الطابع المهني
- كفاءات فسخ العقد

المادة 145: يؤجر المكون لوقت كلي أو جزئي تماشيا والتعريفات المقترحة والمحددة.

المادة 146: يجب على المكون الأجير في مؤسسة أخرى والموظف على أساس مؤقت تقديم بطاقة معلومات مشار إليها من طرف هيئة رب العمل.

يجب تحرير وتوقيع اتفاقية بين الطرفين.



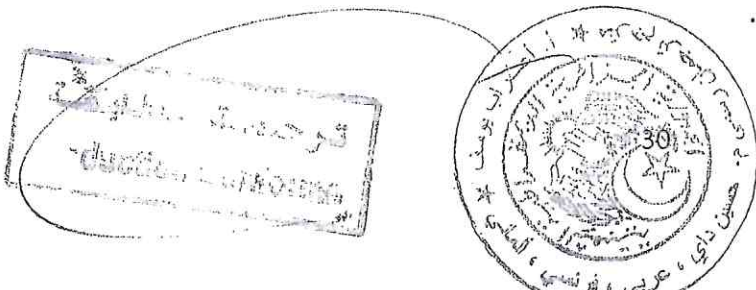
الفرع 06: التعلم

المادة 147: التعلم هو طريقة تكوين مهني يسمح للشباب المتراوحة أعمارهم ما بين خمسة عشر (15) سنة وخمسة وعشرين (25) سنة من اكتساب تأهيل مهني معترف به من أجل ممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط. هو محجوز أولا لأبناء العمال بالمؤسسة.

لا يمكن الاحتجاج بالسن الأقصى المشار إليه في الفقرة أعلاه بالنسبة للأشخاص المعاقين.

المادة 148: تحدد قائمة المهن التي يمكن أن تكون موضوع تعلم بالمؤسسة من طرف الهيكل المكلف بالتكوين بعد رأي لجنة المساهمة.

المادة 149: يوقع عقد التعلم من قبل المرشح للتعلم بالمؤسسة. في حال ما كان المتمرن قاصرا يتم توقيع العقد من قبل أبيه أو وصيه الشرعي.



المادة 150: تقدر مدة التعلم بسنة واحدة (01) على الأقل وبثلاث (03) سنوات على الأكثر وهذا تناسباً والخصائص المتعهد بها من طرف المؤسسة.

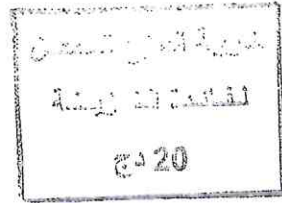
المادة 151: يستفيد المتمرن المتعهد به من طرف المؤسسة من:

- راتب أولي مسدد من طرف الدولة ويتكفل به مركز التعليم الذي صادق على العقد وهذا خلال المدة المتراوحة من ستة (06) إلى اثني عشر (12) شهراً.
- راتب أولي تدريجي مفهرس على الراتب الأدنى المضمون المسدد من طرف المؤسسة في السداسي الثاني والثالث وهو محدد كما يلي:
- السداسي الثاني: 30% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- السداسي الثالث والرابع: 50% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- السداسي الخامس: 60% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- السداسي السادس: 80% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

الفرع 07: جزاء التكوين

المادة 152: تجزى أنشطة التكوين المنفذة من طرف المؤسسة بشهادة تربص من أجل تحسين وإعادة تدوين باللغة الوطنية وبشهادة تأهيل مهني خاص.

المادة 153: يجازى التعلم بشهادة كفاءة مهنية تصدر عن الإداري الذي صادق على عقد التعلم وهذا طبقاً للتشريع المعمول به.



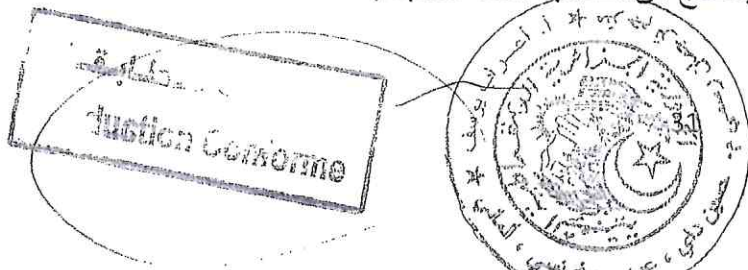
الفصل 05: الحماية والمزايا الاجتماعية للعامل

الفرع الأول: الخدمات الاجتماعية

المادة 154: تهدف الخدمات الاجتماعية أصلاً للمشاركة في رفع مستوى عيش العامل وعائلته وازدهار شخصيته:

- بتسهيل الحياة اليومية للعامل وعائلته إضافة على أجره في العمل تحت شكل خدمات في ميدان الصحة والثقافة والتسلية والقروض الاجتماعية.
- ضمان الازدهار الجسدي والثقافي والمعنوي للعمال بتنظيم أنشطة ثقافية وتسلية وتطوير أنشطة السياحة كالرحلات في الهواء الطلق ومخيمات العطل والرحلات المنظمة للخارج.

المادة 155: يؤمن تمويل الخدمات الاجتماعية بمشاركة المؤسسة لما يعادل 2% من كتلة الراتب الخام والمنح والتعويضات مهما كانت طبيعتها كما يستنتج من محاسبة السنة السابقة.



المادة 156: تسير الخدمات الاجتماعية للمؤسسة من طرف لجنة المساهمة. عندما تخول المؤسسة هذا التسيير من طرف لجنة المساهمة وتحدد اتفاقية بين الطرفين شروط وكيفيات الممارسة والمراقبة.

المادة 157: تسدد مشاركة المؤسسة في أموال الخدمات الاجتماعية في حساب خاص مفتوح لهذا الغرض باسم الهيئة المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية.

لا يمكنها الحد من تخصيصها ولا تخضع لسقوط الحق ولا تقع في ممارسة مغلقة.

الفرع 02: مجانية العبور

المادة 158: يمكن للعامل بالمؤسسة أن يستفيد من مجانية العبور على متن سفينة أو مركبة مستوردة كل ثلاث سنوات في ظل إحدى الشروط التالية:

- شراء مركبة مستوردة باسمه الشخصي.
- إثبات بتوكيل مصادق عليه قانونا باسمه.

عليه أن يتعهد في الحالتين على شرفه بأن يستخدم شخصيا المركبة. يطبق هذا الإجراء أيضا على العمال المتقاعدين من المؤسسة.

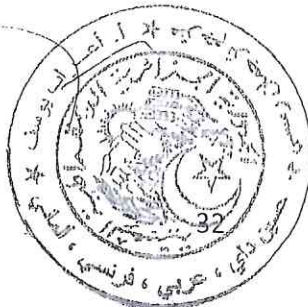
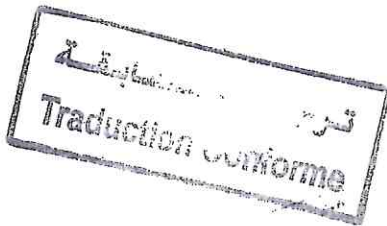


الفرع 03: تعويض نهاية المهنة

المادة 159: يستفيد كل عامل لديه أكثر من خمسة عشر (15) سنة خدمة فعلية بالمؤسسة من تعويض نهاية المهنة مساوي لثمانية عشر (18) شهر من أحسن أجر قبضه خلال مهنته بالمؤسسة (المنح والتعويضات متضمنة) باستثناء منحة الأشغال الخاصة ومنحة الحجز. يسدد هذا التعويض وقت إحالة العامل المهني على التقاعد.

يستفيد العامل الذي لا يمكنه تجميع خمسة عشر (15) سنة خدمة ابتداء من تاريخ إحالته على التقاعد من تسديد تعويض نهاية المهنة أولا بأول على سنوات الحضور بالمؤسسة التي تحسب كما يلي:

- شهر (01) راتب لكل سنة عمل للسنوات الأربعة الأخيرة من التواجد بالمؤسسة.
- نصف شهر (2/1) من الراتب لكل سنة أقدميه لكل سنوات التواجد بالمؤسسة.
- تمنح ثلاث درجات أو رتبة أعلى لمدة سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال المثبتين المقبلين على التقاعد.



الفرع 04: إعانة الوفاة

المادة 160: يحق للعامل المؤكد المتوفى عند ممارسة نشاطه من إعانة وفاة تسدد لذوي حقوقه من قبل رب العمل.

يحدد مبلغ هذا التعويض كما يلي:

- تعويض محدد بأربعمائة ألف دينار جزائري (400.000.00 دج).
- يضاف له تعويض محدد بخمسة آلاف دينار (5.000.00 دج) لكل سنة أقدميه بالمؤسسة.
- يخصص تعويض يدعى بـ "وجبة الجنازة" يقدر مبلغها بعشرين ألف دينار (20.000.00 دج) لذوي حقوق العامل المتوفى.
- أعانة الوفاة مستحقة من قبل الأجير علاوة على تعويضات الضمان الاجتماعي.



الفصل 06: تعديل وتعليق ووقف علاقة العمل

الفرع الأول: تعديل علاقة العمل

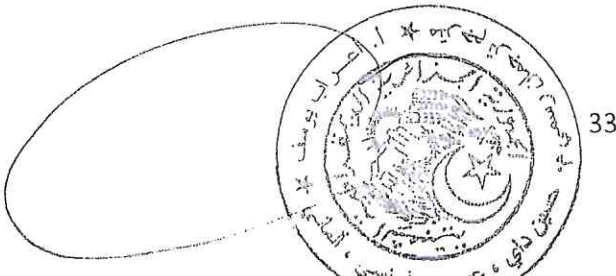
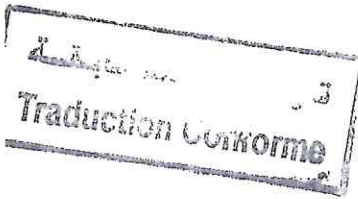
- المادة 161:** يمكن تعديل بنود عقد العمل بالإرادة المشتركة الكتابية للعامل المعني ورب العمل.
- المادة 162:** غير أنه إذا تبين أن أحكام الاتفاقية الحالية أو التشريع أو التنظيم تتضمن قواعد أكثر ايجابية للعامل يتم مراجعة بنود العقد آليا.

الفرع 02: تعليق علاقة العمل

المادة 163: يتم تعليق علاقة العمل التي تربط العامل بالمؤسسة قانونا في الحالات التالية:

- اتفاق مشترك بين الطرفين
- العطل المرضية أو المشابهة لها كما هو مقرر بالتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- إتمام التزامات الخدمة الوطنية وفترات الصيانة في إطار التحفظ.
- ممارسة تكليف عمومي انتخابي.
- فقد العامل حريته بحكم أصبح نهائيا ولم يتم النطق به بعد.
- قرار تأديبي يعلق ممارسة المهنة.
- عطلة دون رصيد والإحالة على الاستيداع.

المادة 164: يؤدي تعليق علاقة العمل آليا إلى وقف الأجر طيلة مدة التعليق.



المادة 165: يستمر العمال الذين تم تعليق علاقة عملهم لممارستهم تكليف عمومي انتخابي أو إتمام التزاماتهم للخدمة الوطنية في الاستفادة طيلة مدة التعليق من أحكام الاتفاقية الحالة المرتبطة بالأقدمية والتقاعد.

المادة 166: بانقضاء مدة تعليق علاقة العمل يعاد إدماج العامل بمنصب عمله أو بمنصب عمل مساوي الأجر.

الفرع 03: وقف علاقة العمل

المادة 167: تتوقف العلاقة التي تربط العامل بالمؤسسة في الحالات التالية:

- إلغاء أو الالتزام القانوني لعقد العمل
- انقضاء عقد العمل ذو المدة المحددة
- الاستقالة الكتابية
- الاستقالة الرسمية أو ترك المنصب
- التسريح ذو الطابع التأديبي كما حدد في القانون الداخلي
- العجز الكلي للعمل كما حدد بالتشريع
- وقف النشاط الموازي للمؤسسة
- التسريح بسبب ضغط العمال
- التقاعد
- الوفاة
- فقد النوعية الشخصية للبحار (الشطب من رقم أعوان البحر)
- أ. بطلان عقد العمل:



المادة 168: يلغى ولا أثر له عقد العمل الذي تتعارض بنوده مع أحكام القانون والاتفاقية الحالية ولا سيما تلك التي تخالف الحقوق الممنوحة للعامل.

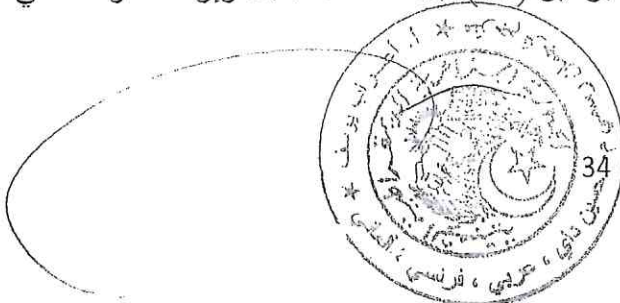
هذا البطلان لا يمكن أن يؤدي إلى فقدان الأجر المستحق المنفذ.

يجب تحرير عقد عمل جديد للعامل المعني طبقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية.

ت- انقضاء عقد العمل ذو المدة المحددة:

المادة 169: تتوقف علاقة العمل محددة المدة من إنتاج آثارها عند الانقضاء العادي لأجل العقد.

غير أنه يجب على العامل أن يخطر على الأقل أسبوعين (02) قبل انقضاء الأجل وإرادة المؤسسة في عدم تجديد عقد عمله.



ث- انقضاء عقد العمل غير محدد المدة للعامل البحار

المادة 170: في حال ما اذا خلال بعثة بحرية انقضى العقد محدد المدة و/أو غير محدد المدة لبحار يحرر ملحق بالعقد يحدد المدة الجديدة لصلاحيية العقد من طرف الإدارة أو من قبل ممثل السفينة (القبطان) المعين قانونا لهذا الغرض من طرف المديرية العامة لـ CNAN NORD ش.ذ.أ.

ج- الاستقالة الكتابية:

المادة 171: الاستقالة هي حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في قطع علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة من خلال تقديم استقالة كتابية وموقعة.

المادة 172: يلتزم العامل المستقيل بمنح إشعار تحسب مدته ابتداء من يوم استلام رسالة الاستقالة من طرف المؤسسة والتي لا يمكن أن تتجاوز:

1- العامل المقيم:

- شهر (01) لمناصب عمل المسؤولية (المدير أو نائب المدير)
- خمسة عشر (15) يوما لباقي مناصب العمل الأخرى.

2- العامل البحار:

- خمسة عشر (15) يوما للعامل البحار.

غير أنه بالنسبة للعمال البحارة الضباط لا تصبح الاستقالة فعليه إلا بعد اضطراره بالتعهدات المكتتبه عند توظيفه.

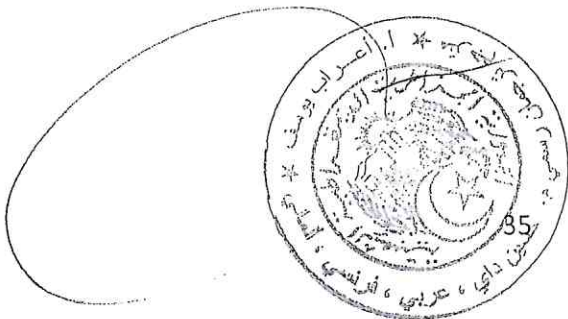
يمكن تقصير مدة الإشعار المشار إليه أعلاه باتفاق مشترك كتابي. وبالتالي تلتزم المؤسسة بإخطار العامل المستقيل بقبول استقالته قبل انقضاء مدة الإشعار.

عند عدم الرد يمكن للعامل ترك المؤسسة نهائيا بعد انقضاء المدة القصوى للإشعار.

المادة 173: يمكن للمؤسسة متابعة العامل الذي لم يحترم أجل الإشعار الخاضع له من أجل دفع مبلغ موافق للراتب الذي كان سيقبضه في حال احترامه لمدة الإشعار.

المادة 174: إذا رفضت المؤسسة حق العامل المستقيل في تنفيذ مدة إشعاره فإنها تلتزم بالتسديد له في رصيده بالحساب الأجر الكلي المرتبط بمدة الإشعار وكأنه استمر في العمل طيلة هذه المدة.

المادة 175: في جميع الأحوال، لا يمكن إنقاص مدة الإشعار للاستقالة إلا بموافقة صريحة للطرفين (02).



ح- استقالة الضابط أو ترك منصبه:

المادة 176: بموجب غياب غير مبرر يفوق خمسة (05) أيام ترسل المؤسسة للعامل بكل الوسائل القانونية لعنوانه المعتاد إخطار بالتحاقه بمنصب عمله أو عند الاقتضاء تقديم تبرير لغيابه.

إذا لم يقدم العامل خلال ثمانية وأربعين (48) ساعة التالية لإرسال الإخطار تبريرات غيابه أو لم يبرر الفعل الذي منعه ماديا من إخطار المؤسسة يرسل له إخطار ثاني وأخير.

إذا لم يقدم العامل خلال ثمانية وأربعين (48) ساعة التالية لإرسال الإخطار تبريرات غيابه أو لم يبرر الفعل الذي منعه ماديا من إخطار المؤسسة تنتهي مهامه دون إشعار ولا تعويض من خلال قطع علاقة عمل المعني من جانب واحد.

المادة 177: يمكن أن تعتبر العيادات المشار إليها أعلاه إذا ما كانت أسبابها ظروف استثنائية كتعليق بسيط لعلاقة العمل بناء على قرار من المؤسسة.

المادة 178: يبقى العامل في وضعية ترك المنصب مدينا للمؤسسة بمبلغ الأجور التي قبضها خلال مدة الإشعار النظامي إذا ما أخطر باستقالته كتابيا.

خ- التسريح لعجز في العمل:

المادة 178: يمكن للعامل الذي أصيب بعجز جسدي والذي أدى إلى عجز في العمل الاستفادة من:

- سواء تخصيص بمنصب عمل مناسب لإعاقته إن وجد.
- أو تبادل إرادي مع عامل في منصب عمل يوافق إعاقته.

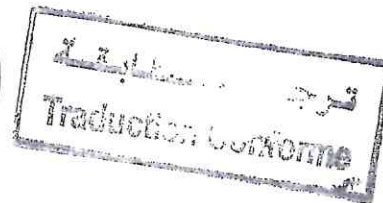
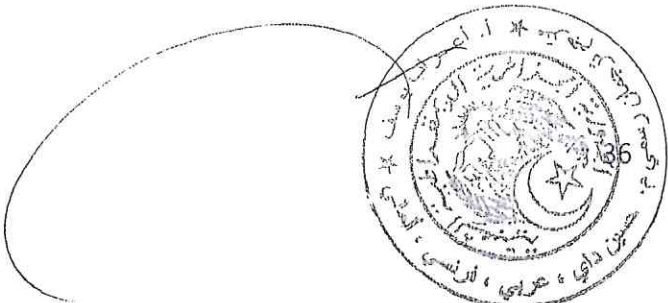
في حال استحالة تطبيق الحلين (02) المذكورين أعلاه يستفيد العامل المصاب بعجز كلي في العمل من تعويضات وإشعار تسريح مقرر بالتنظيم المعمول به.

د- التسريح الجماعي ذو طابع اقتصادي:

المادة 180: في حال إلغاء نشاط أو عدة أنشطة للمؤسسة يسرح العامل أو العمال المعنيين في تلك الأنشطة من طرف المؤسسة مع تعويضات وإشعار تسريح.

الا أنه على المؤسسة التأكد قبل كل قرار تسريح بأنه لا يوجد:

- لا يوجد أي نشاط يمكن أن ينشئ من طرف المؤسسة من أجل إعادة استخدام العامل المعني بالتسريح.
- أي منصب شاغر في أنشطة أخرى للمؤسسة تتناسب وتخصص العمال المعنيين بإجراء التسريح.



المادة 181: يمكن للمؤسسة مباشرة في حال وجود أسباب اقتصادية تبرر ذلك لضغط العمال المترجم من خلال تسريحات فردية في نفس الوقت ولا يمكن تقريرها إلا بعد التفاوض الجماعي.

المادة 182: قبل تقديم الملف التقني الخاص بضغط العمال إلى التفاوض الجماعي على المؤسسة التأكد بأنه لا توجد أية وسيلة لإنقاص عدد التسريحات أي إلغاء القيام بضغط العمال لاسيما بواسطة:

- إنقاص ساعات العمل.
- إمكانيات نقل العمال إلى أنشطة أخرى للمؤسسة أو إلى مؤسسات أخرى في نفس قطاع النشاط.

المادة 183: في حال وجود اتفاق مشترك على ضغط العمال يجب أن تكون التسريحات صادرة وفقا لنظام الأولوية أدناه:

- 1- العمال البالغين السن الأقصى للإحالة على التقاعد.
- 2- العمال الذين يمكنهم الاستفادة من تقاعد مسبق.
- 3- معايير بالأقدمية والخبرة والكفاءة لكل منصب عمل.
- 4- العمال الذين لديهم أقل عدد من الأشخاص المتكفل بهم.
- 5- العمال المستفيدين من أعمال محجوزة أو ذات أولوية.

المادة 184: لا يجب على المؤسسة بأي حال من الأحوال اللجوء إلى تطبيق الساعات الإضافية أو إلى توظيف جديد في الفئات المهنية للعمال المعنيين بضغط العمال وهذا خلال مدة سنتين (02) على الأقل.

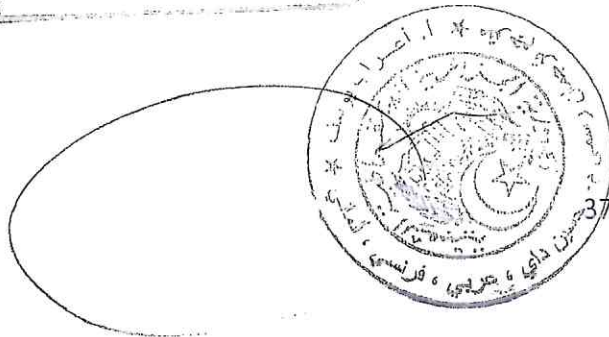
المادة 185: يستفيد العمال المشار إليهم في المادة 180 أعلاه والذين كانوا موضوع ضغط من أولوية في التوظيف في حال إعادة تطوير أنشطة المؤسسة.

د- إشعارات وتعويضات التسريح

المادة 186: يستفيد العامل المسرح تطبيقا للمواد من 180 إلى 183 أعلاه من إشعار وتعويض التسريح طبقا للأحكام أدناه.

المادة 187: تلتزم المؤسسة بإعلام العامل برغبتها في تسريحه برسالة مع إشعار استلام تتضمن مدة الإشهار الممنوح له والمحدد كما يلي:

- شهر (01) لأعوان التنفيذ.
- شهرين (02) لأعوان السيادة.
- ثلاثة (03) أشهر للإطارات.
- ستة (06) أشهر للمناصب العليا وذات التصنيف العالي.



المادة 188: خلال مدة الإشعار يحق للعامل في ساعتين (02) غياب لكل يوم يمكن تجميعها ويؤجر عليها من أجل تمكينه من البحث عن العمل.

المادة 189: إذا أصيب العامل بمرض مثبت قانونا خلال مدة إشعاره يتم تعليق الكشف المتضمن مدة الإشعار آليا. يستفيد العامل من مزايا اجتماعية مقررة بالتشريع المعمول به.

المادة 190: يستفيد العامل المعني بالأحكام المشار إليها في المادة 183 أعلاه علاوة على القواعد المتعلقة بالإشعار من تعويض تسريح يحسب مبلغه على أساس المعدل الشهري الأكثر امتيازاً للأجور الإجمالية (الأجر القاعدي وكل المنح والتعويضات مهما كانت طبيعتها) المقبوضة خلال الثلاث (03) سنوات الأخيرة في العمل أو الراتب الأخير المقبوض إذا بدا أنه أكثر امتيازاً.

المادة 191: يستحق تعويض التسريح بمعدل شهر (01) لكل سنة عمل في المؤسسة في حدود ثمانية عشر (18) شهراً.

المادة 192: إذا كانت أعوام العمل غير كاملة يحسب تعويض التسريح على أساس عدد الشهور وعند الاقتضاء بعدد الأيام المعمول بها.

المادة 193: يمكن للمؤسسة التحرر من تعهداتها اتجاه العامل المتعلقة بالإشعار وتعويض التسريح بالتسديد له مسبقاً:

1- المبلغ الإجمالي للأجور التي قبضها خلال مدة إشعاره في حال استمراره في العمل.

2- مبلغ تعويض التسريح المستحق من قبله على أساس المواد من 180 إلى 183 أعلاه.

في هذه الحالة يشطب العامل المعني فوراً من عمال المؤسسة.

1- نقل التعليمات:

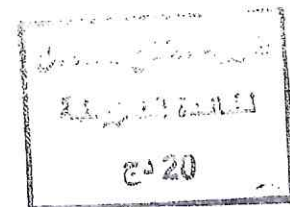
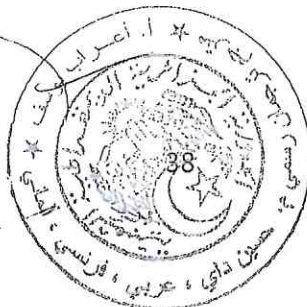
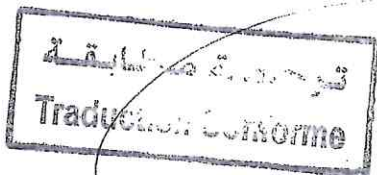
المادة 194: عند كل فريق جديد وفي حال العيادات المؤقتة أو الذهاب النهائي يجب على العامل المقيم والبحار في المؤسسة مباشرة نقل التعليمات إجبارياً.

✓ العامل البحار:

يشمل نقل التعليمات الوضعية التقنية للسفينة وكذا قطع الغيار والأدوات وتعليمات القيادة والصيانة وكذا الوثائق.

فيما يخص الوضعية التقنية يجب أن يؤكد محضر النقل على الحالات الشاذة والتلف وعدم عمل تجهيزات السفينة.

كما يتضمن محضر القبطان علاوة على الوضعية الوثائق الخارجية الموجودة على متن السفينة.



توقع محاضر النقل من قبل العامل البحار والعامل الذي أخذ مكانه. تسلم هذه المحاضر من أجل تصنيفها للقبطان فيما يخص بخدمة الجسر ولمسؤول الميكانيكيين فيما يخص خدمة الآلة.

✓ العامل المقيم:

في حال الذهاب في عطلة أو الغياب لأي سبب كان يلتزم كل عامل بتحرير نقل التعليمات مع الشخص المستدعى لأخذ مكانه خلال غيابه.

يجب أن يؤكد هذا النقل على القضايا العادية الواجب تسييرها من أجل استمرارية النشاط المرتبط بمنصب العمل.

تحرر مدونة بالإنابة لهذا الغرض تحدد مدة الإنابة.

وصل الذهاب:

على كل عامل التحرر من وصل ذهابه. وصل الذهاب هو وثيقة محررة من طرف هيكل الموارد البشرية.

يلتزم العامل الذي ترك المؤسسة نهائيا بالحضور أمام كل الهياكل المعنية. هذه الأخيرة تضع تأشيرتها التي تشهد على تسوية وضعية العامل اتجاه المؤسسة.

يتمخض عن كل إخلال بهذا الالتزام عدم دفع رصيد باقي الحساب.

ر - الأحكام المشتركة المتعلقة بوقف علاقة العمل

المادة 195: لا يجب أن يتم وقف علاقة العمل إلا في حالة التطبيق الصارم للقانون وتبلغ من طرف المؤسسة من خلال قرار يتضمن الأسباب والأحكام القانونية التي يتأسس عليها.

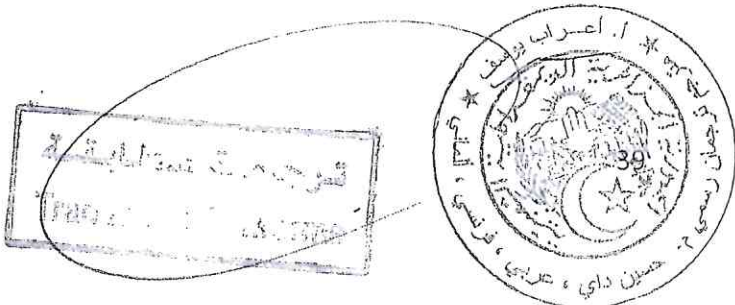
المادة 196: عندما تنتهي علاقة العمل تلتزم المؤسسة بإصدار للعامل شهادة عمل تتضمن تاريخ التوظيف وتاريخ وقف علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها والفترات الموافقة لها.

لا يلغي إصدار شهادة العمل حقوق والتزامات المؤسسة والعامل الناشئة عن عقد العمل.

المادة 197: لا يجب أن تحمل شهادة العمل في أي حال من الأحوال تأشيريات تسيء للعامل.

الفصل 07: القانون الداخلي للمؤسسة

المادة 198: القانون الداخلي هو وثيقة تحدد القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والنظافة والسلامة والانضباط العام.



المادة 199: تلتزم المؤسسة بإعداد القانون الداخلي المطبق على كل عمال المؤسسة الدائمين أو المتعاقدين.

المادة 200: تعتبر أحكام القانون الداخلي التي تحد أو تلغي حقوق العمال الناجمة عن القوانين والتنظيمات والاتفاقية الحالية ملغاة ولا أثر لها.

المادة 201: ينتج القانون الداخلي آثاره ما إن تتم المصادقة عليه من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا وإيداعه على مستوى أمانة ضبط المحكمة، على المؤسسة ضمان النشر الأوسع له بمديرية العمال.

الفصل 08: إجراء الشكوى

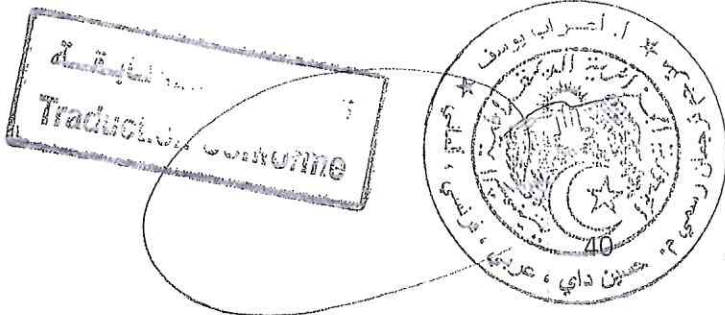
المادة 202: في إطار الأحكام التنظيمية الجديدة فيما يخص العمل على متن السفينة يتم وضع إجراء شكوى على متنها.

يمنح هذا الإجراء الحق لأعوان البحر في التشكي للأشخاص أو السلطات المشار إليها في الشكوى عن كل خرق لاتفاقية العمل البحرية (MLC 2006) يجب تسوية النزاع أصل الشكوى على مستوى ابتدائي.

يحق لأعوان البحر في أن يرافقوا أو يمثلوا خلال إجراء الشكوى على متن السفينة وتقرر إجراءات من أجل تفادي جعل أعوان البحر الرافعين للشكوى ضحايا. نفهم من مصطلح "ضحية" كل فعل سيء مهما كان مرتكبه ضد البحار المقدم للشكوى التي ليست تعسفية ولا افتراضية.

يجب أن يسلم كل أعوان البحر علاوة على نسخة على عقود تعهداتهم البحرية ملف يصف إجراءات الشكوى المعمول بها على متن السفينة.

يجب أن يشير الملف لاسيما إلى عناوين السلطة المختصة في الدولة وجناحها إذا لم يكن نفسه في بلد إقامة أعوان البحر وكذا اسم أحد أو عدة أشخاص متواجدون على متن السفينة والذين يمكنهم على أساس سري نصحهم بطريقة حيادية فيما يخص شكواهم ومساعدتهم بكل طريقة أخرى بتنفيذ إجراء الشكوى المفتوح لهم وقت تواجدهم على متن السفينة.



الباب 05: التصنيف والأجور

المادة 203: مقابل عمله المقدم تسدد المؤسسة للعامل أجر على أساسه يقبض:

العامل المقيم:

1. أجر قاعدي كما هو ناتج عن التصنيف المهني وشبكة الأجور المعمول بها بالمؤسسة.
2. المنح والتعويضات التنظيمية والتعاقدية المرتبطة بمنصب عمله.
3. المنح المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
4. تسديد النفقات المترتبة على مهنته.

العامل البحار:

1. الأجر القاعدي كما هو ناتج عن التصنيف المهني وشبكة الأجور المعمول بها بالمؤسسة.
2. المنح والتعويضات التنظيمية والتعاقدية المرتبطة بمنصب عمله.
3. المنح المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
4. تسديد النفقات المترتبة على مهنته.

علاوة على ذلك يجب على المؤسسة التسديد للعامل كل النفقات المتمخضة عن استدعائه في إطار ممارسة مهامه بعد موافقة المؤسسة.

المادة 204: تلتزم المؤسسة بأن تسدد بشكل منتظم وفي الأجل المستحق للعامل الأجر المستحق له وهذا إيثارا على كل الديون التي لديها مهما كانت طبيعتها.

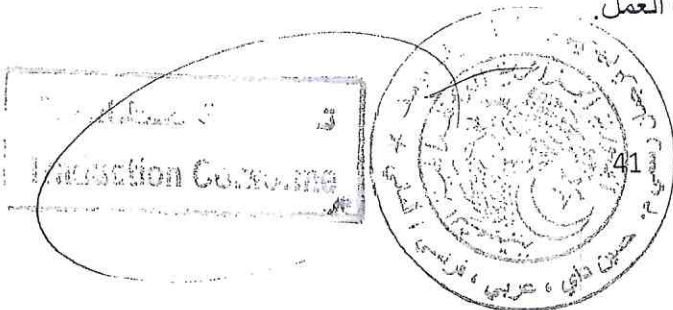
كل مخالفة لهذا الإجراء يعرض مرتكبها لتطبيق المادة 150 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

المادة 205: تم تفصيل عناصر أجر العمل المذكورة أعلاه في الباب 05 مكرر الملحق بالاتفاقية الحالية.

الباب 06: تمثيل العمال في المؤسسة

الفصل الأول: ممارسة الحق النقابي

المادة 206: للعمال الحق في التشكل في منظمات نقابية من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية في ظل الشروط المقررة بالقانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وبالأمر 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المتعلق بعلاقات العمل.



المادة 207: يفصل المندوبون النقابيون بمعدل ثلاث (03) عمال طبقا للمادة 59 من الاتفاقية الحالية ويستفيدون من الحماية المحددة بالتشريع المعمول به.

الفصل 02: كفايات ممارسة حق المشاركة

المادة 208: طبقا للقانون 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم بالأمر 21-96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المتعلق بعلاقات العمل والمرسوم 289-90 المؤرخ في 9 سبتمبر 1990 المتعلق بكفايات تنظيم انتخابات مندوبي العمال المعدل والمتمم بالمرسوم 248-97 المؤرخ في 08 جويلية 1997 يحق لمندوبي العمال في المشاركة في حياة الشركة بواسطة الممثلين بلجنة المساهمات.

الباب 07: النزاع الجماعي والفردى في العمل

الفصل الأول: النزاع الجماعي في العمل

المادة 209: يشكل نزاع جماعي في العمل تحكمه أحكام القانون 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية المهنية والشروط العامة للعمل بين العمال والمؤسسة.

الفصل 02: النزاع الفردي في العمل

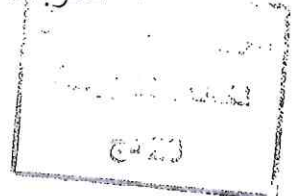
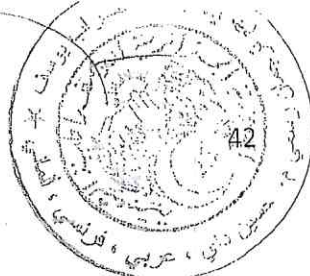
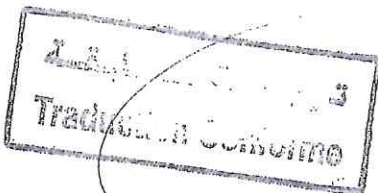
المادة 210: يشكل نزاع فردي في العمل على ضوء القانون 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل كل خلاف في العمل يقع بين العامل ورب العمل حول تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار الإجراءات الداخلية.

الفصل 03: ممارسة حق الإضراب

المادة 211: لا يمكن لعمال المؤسسة اللجوء إلى الإضراب إلا بعد ممارسة كل إجراءات الصلح من قبل ممثلهم في ظل الشروط والكيفيات المقررة بالقانون 02-90 المذكور أعلاه.

المادة 212: خلال كل إضراب يجب تأمين خدمة دنيا من أجل ضمان استمرارية الأنشطة الإستراتيجية في المؤسسة التي يمكن أن ينجر من وراء توقفها ضرر لاسيما:

- الصيانة وخدمة الحراسة الدنيا على متن السفينة والمناوبة بالبر.
- يشكل رفض العامل تأمين الخدمة الدنيا خطأ مهني جسيم.
- يشكل رفض تنفيذ أمر استدعاء لحاجات ملحة للخدمة من قبل عامل مضرب علاوة على العقوبات الجزائية خطأ مهني جسيم.



الباب 08: أحكام ختامية

الفصل الأول: مدة الاتفاقية الجماعية

المادة 213: أبرمت الاتفاقية الحالية لمدة غير محددة باستثناء تنازل أحد الطرفين الموقعين.

المادة 214: لا يمكن أن يتم التنازل الكلي أو الجزئي إلا في غضون الإثني عشر (12) شهرا التالية لتاريخ إيداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

يتم وفقا للكيفيات المحددة في المادتين 132 و 133 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

المادة 215: في جميع الأحوال لا يمكن للتنازل أن ينتج أثره على عقود العمل المبرمة سابقا التي تحكمها الأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

الفصل 02: الشكليات القانونية للإشهار

المادة 216: طبقا للمادتين 126 و 127 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل، تودع الاتفاقية الجماعية الحالية لدى:

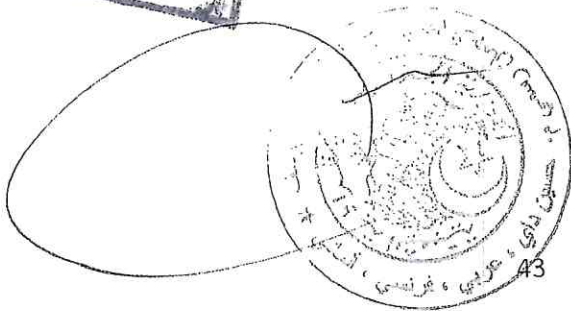
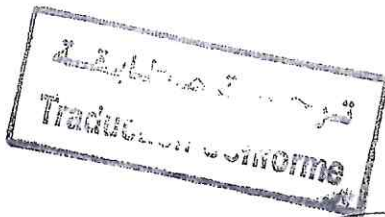
- مفتشية العمل المختصة إقليميا.
- المحكمة المختصة إقليميا.

المادة 217: تكون الاتفاقية الجماعية الحالية ما إن يتم إبرامها وتوقيعها من قبل الطرفين موضوع إشعار إعلام لكل عمال المؤسسة.

يجب أن يذكر هذا الإشعار الكيفيات المطبقة التي يجب أن ترخص لكل عامل في المؤسسة الاطلاع على أحكام الاتفاقية الجماعية الحالية.

المدير العام

نقابة المؤسسة



الباب 05 مكرر: أجر العمل

الفصل الأول: الأجر القاعدي في التصنيف المهني

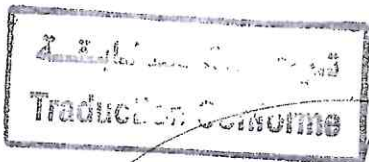
المادة 218: يوافق الأجر القاعدي و/أو أجر منصب كل عامل المبلغ المحدد في كشف راتب العمال المقيمين والبحارة.

يتكون الأجر القاعدي أو أجر المنصب من أجر الشبكة الذي تضاف له العناصر التالية تناسبا والمنصب المشغول:

- الضرر
- تعويض الخبرة المهنية
- التعويض التكميلي للدخل
- منحة المسؤولية والخضوع
- منحة التقنية
- منحة التحصيل الفردي
- منحة التحصيل الجماعي
- تعويض العمل الموجه
- تعويض الخدمة الدائمة
- تعويض المركبة الخاصة
- منحة النقل
- تعويض القفة
- منحة الميل
- منحة التأطير
- تعويض المنطقة
- تعويض الأشغال الخاصة
- تعويض الربط/الفك والتنظيف
- الزيادة على الساعات الإضافية
- منحة الصندوق
- منحة الميزانية

المادة 219: يعكس تصنيف مناصب العمل في المؤسسة تسلسلها المهني وينفذ على أساس:

- وصف وتحليل مناصب العمل
- تقييم وتحديد سعر فحوى الكشف الوصفي للمنصب
- تصنيفاتهم النظامية وفقا لنتائج التقييم.



المادة 220: تحدد نتائج تحديد السعر تصنيف مناصب العمل التي تتوزع على المجموعات الاجتماعية المهنية التالية:

- المجموعة 01: التنفيذ

تتضمن كل العمال البحارة والمقيمين المكلفين بالأشغال البسيطة للتنفيذ والمصنفين في الفئة من 01 إلى 11.

- المجموعة 02: الإتقان

تتضمن جميع العمال البحارة والمقيمين المتقنين لمهام خاصة أو مشتركة وينتمون إلى الفئات من 12 إلى 14.

- المجموعة 03: الإطارات

تتضمن جميع العمال البحارة والمقيمين الذين لهم مهام تحكم ودراسات تطبيقية وهم مصنفون في الفئات من 15 إلى 20.

المادة 221: تحدد مناصب العمل في المؤسسة أخذا بعين الاعتبار بأهداف الإنتاج وتطور المؤسسة وكذا التنظيم والتوزيع العقلاني للمهام وهذا في ظل اهتمام بالاستعمال الأمثل للمجهود البشري.

المادة 222: تحدد مدونة مناصب عمل الشركة والمتطلبات المطلوبة وتصنيف كل منصب عمل في الملحق رقم 03 بالنسبة للعمال البحارة وفي الملحق رقم 02 بالنسبة للعمال المقيمين من الاتفاقية الحالية.

تحدد المتطلبات المتعلقة بمستويات والمعارف النظرية المطلوبة بالنسبة للعمال البحارة بالتشريع والتنظيم المعمول بهما لكل فئة عامل.

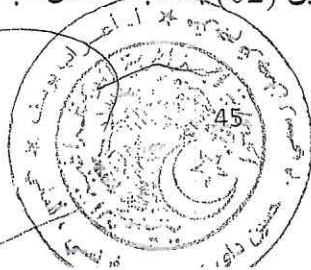
المادة 223: يمكن تعديل وتحيين مدونات مناصب عمل العمال البحارة والمقيمين تماشيا والمتطلبات المأخوذ بها من أجل تطور المؤسسة وصعوبات المهام الجديدة التي تم إدماجها في مخططها التنظيمي.

المادة 224: تلتزم المؤسسة بإعداد بطاقة وصفية للمهام توضع تحت تصرف العامل تتضمن على مجمل المهام الموكلة له من خلال منصب العمل الذي يشغله وهذا من أجل أن يعي المهمة المخولة له ويباشر المبادرات الضرورية لإتمامها في إطار امتيازاته.

الفصل 02: المنح والتعويضات

المادة 225: يجازى العامل عن أقدميته وخبرته ووفائه للمؤسسة من خلال:

1. تعويض الخبرة المهنية
2. التقدم في الدرجة بصفة آلية كل سنتين (02) بالنسبة للعامل البحار والعامل المقيم.



- التقدم في الدرجة:

المادة 226: يتمحور التقدم في الدرجة للعامل حول مروره من درجة الى اخرى في نفس الفئة المصنف فيها منصب عمله.

المادة 227: يمر العامل في المؤسسة بصفة آلية من درجة لأخرى إذا ما كان لديه سنتين (02) على الأقل من التواجد الفعلي بالمؤسسة دون تغيير الفئة الاجتماعية المهنية.

تؤخذ فترتي الخدمة الوطنية والاستدعاء مجددا للخدمة الوطنية بعين الاعتبار عند حساب درجات العامل الدائم وتنفذ بعد توظيفه.

المادة 228: لا يؤخذ في عين الاعتبار من أجل حساب مدة التواجد الفعلي بالمؤسسة فترات:

- الإحالة على الاستيداع
- العطلة دون رصيد مهما كانت مدتها
- الفترات المتراوحة بين تاريخ استقالة العامل وتاريخ إعادة دمج.

في حال إعادة الإدماج بعد استقالة تفوق شهرين (12) يفقد العامل المعني استفادته من بالأقدمية المطلوبة قبل تاريخ استقالته.

الفرع الأول: تعويض الخبرة المهنية

المادة 229: يؤجر على تعويض الخبرة المهنية داخل المؤسسة تحت شكل نسبة تمنح اليا بعد كل سنة عمل بمعدل:

- 1% لكل سنة عمل خارج المؤسسة
- 2% لكل سنة نشاط بالمؤسسة طيلة الحياة المهنية للعامل.

المادة 230: يوجه تعويض الخبرة المهنية لأجر خبرة العامل المطلوبة بالمؤسسة وخارجها. تخصص شهريا تحت شكل نسبة على الأجر القاعدي تتراوح من 2 % إلى 64 %.

المادة 231: تكون نسبة تعويض الخبرة المهنية بالمؤسسة بمعدل 2% على السنة الأولى من نهاية الحياة المهنية.

المادة 232: لا يمكن بأي حال من الأحوال تطبيق نظام تقييم تعويض الخدمة المهنية المذكور في المادة 229 أعلاه على عمال المؤسسة (خارج القطاع البحري) بالنسبة للحياة المهنية السابقة لتوظيفهم بالمؤسسة.

المادة 233: يتم الإبقاء على نسبة تعويض الخدمة المهنية للعامل الموظف حديثا من قبل المؤسسة ويترجم في نسبة يستفيد منها على الأجر القاعدي الجديد الذي يمنح له عند التوظيف.

المادة 234: يمكن للشركة أن تباشر إعادة تكوين الحياة المهنية للعامل الموظف حديثا ومن أجل تنفيذ ذلك على هذا الأخير تقديم الدليل على أنه لم يستفد أبدا من ت.خ.م قبل توظيفه بالمؤسسة ويتم إعادة تشكيل خبرته كما يلي:

- 2% لكل سنة عمل في قطاع النقل البحري لنفس حافظة الأوراق.
- 0.50% لكل سنة عمل خارج قطاع النقل.

تحتسب أيضا:

- **على نسبة القطاع**
 - سنوات الخدمة الوطنية المتممة قبل أو بعد توظيفه وسنوات الإبقاء.
 - سنوات التكوين المكمل من قبل العمال المقطعين من مناصب عملهم والعمال المستقبليون.
- **على نسبة خارج القطاع**
 - كل السنوات المتممة في قطاع آخر ينتمي إلى القطاع الخاص أو بالخارج.

المادة 235: تؤخذ فترات إكمال الخدمة الوطنية وكذا لاستدعاء مجددا للخدمة الوطنية إجباريا بعين الاعتبار في كشف حساب ت.خ.م على نسبة القطاع حتى وإن لم يمارسها العامل المعني أبدا قبل توظيفه.

المادة 236: يتم الإبقاء على ت.خ.م لصالح العامل الذي استفاد من ترقية ويفهرس آليا على الراتب الجديد لترقية العامل المعني.

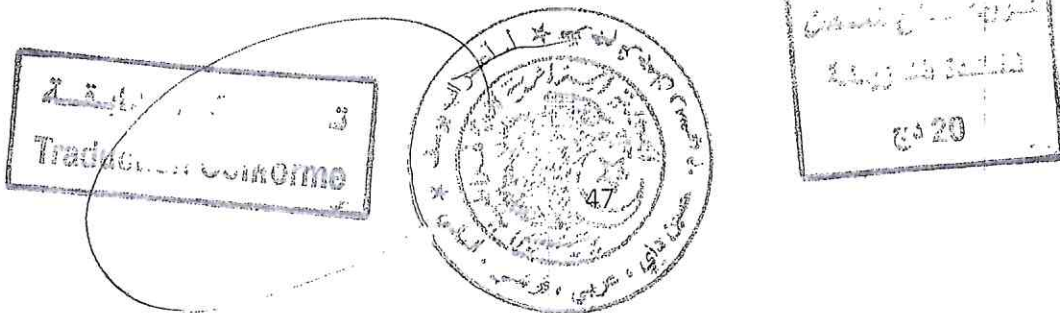
المادة 237: يحتفظ العامل المخفض في الدرجة بمبلغ ت.خ.م الخاص به المجمع إلى غاية تاريخ تخفيض درجته. يترجم هذا المبلغ في شكل نسبة على الراتب القاعدي الجديد للتخفيض للعامل المعني.

المادة 238: يستثنى من ذلك العيادات المأجور عليها وتلك المتكفل بها من طرف الضمان الاجتماعي لا يمكن أخذ أي غياب آخر للعامل بعين الاعتبار في كشف حساب ت.خ.م.

الفرع 02: تخفيض المجاهدين القدامى

المادة 239: يستفيد كل عامل في المؤسسة سبق له وأن شارك في حرب التحرير الوطني وأثبت بالطرق القانونية والتنظيمية بأنه كان عضوا في جيش التحرير الوطني أو في منظمة التحرير الوطني من تخفيض شهري وجزافي للمجاهدين القدامى يساوي مائة (100) دينار لكل سنة اشتراك.

المادة 240: عندما تكون السنة غير مكتملة يستفيد العامل من تخفيض جزافي يحسب أولا بأول مع عدد شهور المشاركة.



الفرع 03: تعويض زيادة ساعات العمل الإضافية

المادة 241: يجب أن يلبي اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية ضرورة الخدمة المطلقة ويكتسي طابع استثنائي. يتعلق هذا اللجوء بالموافقة المسبقة لإدارة المؤسسة.

يلتزم كل أجير باستثناء وجود مانع في حال القوة القاهرة بتنفيذ ساعات العمل الإضافية عندما يطلب منه رؤساء العمل ذلك.

إذا أكره العامل على تنفيذ الأشغال خارج الحجم العادي للعمل يسدد له تعويض تبعا لساعات العمل الإضافية يحسب كما يلي:

- أ. زيادة تقدر ب 50 % على الأجر القاعدي بالنسبة للساعات الأربع الأولى أسبوعيا.
- ب. زيادة تقدر ب 75 % على الأجر القاعدي بالنسبة للساعات الموالية.
- ت. زيادة تقدر ب 100 % على الأجر القاعدي بالنسبة لساعات العمل الإضافية المنفذة ليلا أو في يوم راحة قانوني.

يحق للأجير الذي عمل في يوم راحة قانوني في تعويض مساوي المدة وكذا في تسديد ساعات العمل الإضافية المزايدة بنسبة 100 %.

الفرع 04: التعويض الجزافي للخدمة الدائمة

المادة 242: يقبض العمال المستدعون للتنفيذ المنتظم لساعات العمل الإضافية شهريا من تعويض جزافي للخدمة الدائمة يتراوح بين 10 % و 20 % على الأجر القاعدي.

المادة 243: لا يمكن بأي حال من الأحوال تجميع التعويض الجزافي للخدمة الدائمة مع تعويض ساعات العمل الإضافية المشار إليها في المادة 241 أعلاه.

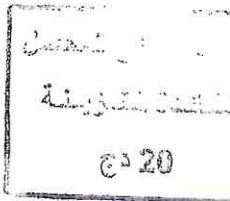
المادة 244: تحدد قائمة مناصب العمل المستفيدة من تعويض الخدمة الدائمة وكذا من النسب الملحق بها في الملحق رقم 07 بالنسبة للعمال المقيمين.

الفرع 05: تعويض العمل الموجه

المادة 245: يدخل تعويض العمل الموجه في تشكيل الخضوع المدرج في:

- تناوب الفرق الموجهة.
- تغطية ساعات العمل لنقل التعليمات في حدود نصف ساعة.
- العمل الليلي.
- العمل أثناء يوم الراحة الأسبوعي في حال نظام 8X3 المستمر.

يسدد هذا التعويض شهريا ويمكن تجميعه مع تعويض ساعات العمل الإضافية.



المادة 246: لا يمكن تنظيم العمل الموجه ولا العمل بتناوب الفرق إلا في ثلاث (03) أشكال تم تحديدها أدناه:

- نظام 8X3 المستمر أو الخدمة المؤمنة في غضون أربع وعشرين (24) ساعة على أربع وعشرين (24) كل أيام الأسبوع بما في ذلك يوم الراحة الأسبوعي القانوني وكذا الأيام المعطلة المدفوعة الأجر.
- نظام 8X3 نصف المستمر أو الخدمة المؤمنة في غضون أربع وعشرين (24) ساعة على أربع وعشرين (24) مع توقف في يوم الراحة الأسبوعي القانوني.
- نظام 8X2 المتقطع أو الخدمة المؤمنة ستة عشر (16) على أربع وعشرين (24) ساعة مع توقف في يوم الراحة الأسبوعي القانوني.

المادة 247: يخصص تعويض العمل الموجه من خلال نسبة على الأجر القاعدي المتغيرة تناسبيا ونظام العمل الموجه.

المادة 248: حددت قائمة مناصب العمل الموجه للعمال المقيمين المستفيدين من تعويض العمل الموجه وكذا من النسب المرتبطة بها في الملحق رقم 08.

المادة 249: إذا لم يتم استبدال العامل الموظف في المؤسسة في إطار إحدى الأنظمة المذكورة في المادة 246 أعلاه من قبل عون يدعى لمتابعة ما قام به فإنه يلتزم بالبقاء بمنصب عمله إلى غاية استبداله وهذا في حدود الحجم اليومي للعمل المقدر باثني عشر (12) ساعة.

الفرع 06: تعويض الضرر

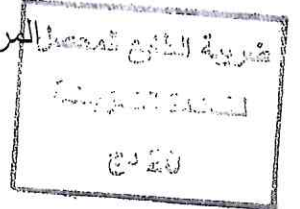
المادة 250: يخصص تعويض الضرر شهريا تحت شكل نسبة لا تتجاوز 20% من الأجر القاعدي. وهي موجهة لتعويض كل الأضرار التي يتعرض لها العامل خلال ممارسة مهامه.

المادة 251: حددت قائمة مناصب العمل الموجه للعمال المستفيدين من تعويض الضرر وكذا النسب المرتبطة بها في:

- الملحق رقم 13 بالنسبة للعمال المقيمين.
- الملحق رقم 14 بالنسبة للعمال البحارة.

الفرع 07: تعويض المركبة الخاصة

المادة 252: يستهدف تعويض المركبة الخاصة تعويض العمال الإطارات في المؤسسة الذين يستعملون مركباتهم بشكل منتظم في إطار ممارسة مهامهم.



المادة 253: أدرجت الفئات المعنية بتعويض المركبة الخاصة في الفئات من 15 إلى 20. حدد مبلغ هذا التعويض بأربعة آلاف وثلاثمائة دينار جزائري (4.300 دج).

المادة 254: يلتزم العمال المستفيدون من تعويض المركبة الخاصة ب:

- الحيازة الدائمة لمركباتهم.
- استعمال مركباتهم في كل تنقل مرتبط بحاجات الخدمة.
- لا يستخدمون مركبة الخدمة إلا إذا كانت مركباتهم متوقفة جراء عطب.

المادة 255: إذا توقفت مركبة العامل لمدة تفوق ثلاثة (03) أشهر يعلق تخصيص تعويض المركبة الى غاية عودة سير مركباتهم.

المادة 256: يستحق تعويض المركبة الخاصة الذي يسدد شهريا خلال العطلة السنوية ومهمات الخدمة.

الفرع 08: تعويض المنطقة

المادة 257: يوجه تعويض المنطقة المقرر بالمؤسسة لتعويض نوعية المحيط الذي يمارس في كنفه العامل البحار عمله.

المادة 258: يسدد تعويض المنطقة شهريا بنسبة أربعين (40%) على الأجر القاعدي لكل العمال البحارة للمؤسسة عند إبحارهم على متن سفن تشق خطوط البحر الأبيض المتوسط وشمال أوروبا.

المادة 259: يسدد تعويض المنطقة شهريا بنسبة سبعين (70%) على الأجر القاعدي لكل العمال البحارة في المؤسسة عند إبحارهم على متن سفن تشق عباب خطوط أمريكا الشمالية وأمريكا الجنوبية والشرق الأقصى والأوسط.

الفرع 09: تعويض الإطعام

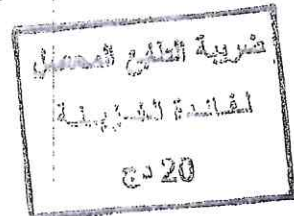
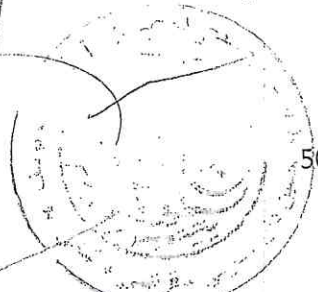
المادة 260: يسدد تعويض الإطعام شهريا لكل العمال البحارة في المؤسسة بمعدل ثلاثمائة دينار (300 دج) لكل يوم استرجاع كما هو محدد في المادة 29 من الاتفاقية الحالية للعامل المعني.

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتجاوز مبلغ موافق لثلاثين (30) طاولة كل شهر.

الفرع 10: تعويض الأشغال الخاصة

المادة 261: تأجر المؤسسة على كل أشغال الصيانة المبرمجة في التوقيفات التقنية والاستغلال التي لا يمكن تنفيذها من قبل العامل البحار.

المادة 262: يحدد مبلغ تعويض الأشغال الخاصة كما يلي:



1. في حدود أربعين في المائة من مبلغ لائحة الأسعار المحددة من طرف ورشات الإصلاح الأجنبية عن المؤسسة.

2. يوزع مبلغ تعويض الأشغال الخاصة المحدد بين العمال الذين شاركوا في الأشغال المذكورة.

يقسم بين العمال الذين شاركوا في انجاز الأشغال وفقا لتقييم الربان و/أو المسؤول الميكانيكي الذي يمنح نسبة على كل مشاركة في هذه الأشغال.

المادة 263: لا يمكن تسديد تعويض الأشغال الخاصة إلا على أساس قرار صادر بناء على اقتراح من ربان السفينة المعني وموقع من قبل المدير العام أو مثله.

يجب أن يتضمن قرار تسديد تعويض الأشغال تحت طائلة البطلان المعلومات أدناه:

- طبيعة الأشغال المراد انجازها.
- تواريخ وساعات وأماكن الأشغال.
- القائمة الاسمية للعمال المستفيدين ومبالغ التعويض المخصصة لكل منهم.

المادة 264: تطبق الأحكام المحددة أعلاه على العمال البحارة المستدعين لتنفيذ الأشغال الخاصة بطريقة منتظمة أو مصادفة.

المادة 265: حدد جدول تعويض الأشغال في الملحق رقم 09.

الفرع 11: تعويض الربط/ الفك والتنظيف

المادة 266: في حال ما اذا توجب على مستلم أو مالك البضاعة نقلها على متن إحدى سفن المؤسسة ولم يتم برصها يمكن للربان استدعاء العمال الذين يشغلون مناصب: نائب القبطان، ملازم وصاحب رجال السفينة من أجل انجاز هذه العملية.

في حال التغيير الاستثنائي على الشاحن تسديد نفقات صك البضاعة عند الإبحار.

المادة 267: يتضمن تعويض الربط/ الفك والتنظيف العمليات المنفذة بميناء شحن وتفريغ البضاعة خلال نفس الرحلة.

يحر طلب تخصيص هذا التعويض من قبل قبطان السفينة الذي يحدد المبالغ المراد تقسيمها على العمال اللذين قاموا بتنفيذ عمليات الربط/ الفك والتنظيف.

يرفق الطلب بالوثائق التالية ويرسل إلى مديرية الاستغلال من أجل الموافقة:

- تقرير الرحلة.
- تقرير الرسو.
- مخطط الشحن.

ترجمة مصدقة
Traduction certifiée

مطابق الأصل
المطابق للمصدر
20 ج

