



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 03 (بالفرنسية)
القطاع: النقل
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 8 أبواب و باب 5مكرر: الموضوع ومجال التطبيق / حقوق والتزامات العمال / تعهد العامل / شروط العمل / التصنيف والاجر / تمثيل العمال في المؤسسة / النزاعات الجماعية والفردية في العمل / احكام ختامية / اجر العمل / وعدد ملحق
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

Convention Collective

TABLE DES MATIERES

	Designations	Pages
TITRE I	OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	5-6
TITRE II	DROIT ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS	
	CHAPITRE 1 : DROIT DES TRAVAILLEUR	7-8
	CHAPITRE 2 : OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS	8-9
	CHAPITRE 3 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	9-10
TITRE III	ENGAGEMENT DU TRAVAILLEUR	
	CHAPITRE 1 : Le contrat de Travail	10-11
	CHAPITRE 2 : Condition et Modalité de Recrutement	11
	Section I : Age Minimum Requis	11
	Section II : Autres Condition de Recrutement	11-12
TITRE IV	CONDITION DE TRAVAIL	
	CHAPITRE 1 : DUREE DU TRAVAIL	
	Section I : Durée et Horaire de Travail	13-14
	Section II : Travail de Nuit	14
	Section III : Heures Supplémentaires	14
	CHAPITRE 2 : REPOS LEGAUX, CONGES ET ABSENCES	
	Section I : Repos Légaux	15
	Section II : Congé Annuel	15-17
	Section III : Absence Spéciales Rémunérées	17-19
	Section IV : Absence Spéciales non Rémunérées	19-20
	CHAPITRE 3 : CARRIERE DU TRAVAILLEUR	
	Section I : Remplacement Provisoire – Intérim	20-21
	Section II : Avancement et Promotion du Travailleur	21-22
	Section III : Mutation du Travailleur	22-23
	Section IV : Réaffectation (en cas d'incapacité)	23
	Section V : Détachement du travailleur	23-24
	Section VI : Rétrogradation du Travailleur	24-25
	CHAPITRE 4 : LA FORMATION EN ENTREPRISE	
	Section I : Définition et Objet de la Formation	25-26
	Section II : Modalités Pratiques de Mise en Œuvre de la Formation en Entreprise	26
	Section III : Condition et Prise en Charge des Travailleur Formés par l'entreprise	27-28
	Section IV : La Formation du Travailleur à l'Etranger	28
	Section V : Le Formateur en Entreprise	28-30

	Section VI : L'Apprentissage	30-31
	Section VII : Sanction de la Formation	31
	CHAPITRE 5 : PROTECTION ET AVANTAGES SOCIAUX DU TAVAILLEUR	
	Section I : Les œuvres Sociales	31-32
	Section II : Gratuité des Passages	32
	Section III : Indemnité de Fin de Carrière	32
	Section IV : Allocation Décès	32
	CHAPITRE 6 : MODIFICATION- SUSPENTION ET CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL	
	Section I : Modification de la Relation de Travail	33
	Section II : Suspension de la relation de Travail	33
	Section III : Cessation de la Relation de Travail	34
	CHAPITRE 7 : LE REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE	39
	CHAPITRE 8 : PROCEDURE DE PLAINTE	39-40
TITRE V	CLASSIFICATION ET REMUNERATION	
TITRE VI	REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE	
	CHAPITRE 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	41
	CHAPITRE 2 : MODALITES D'EXERCICE DU DROIT A PARTICIPATION	41
TITRE VII	CONFLIT COLLECTIF ET INDIVIDUEL DE TRAVAIL	
	CHAPITRE 1 : CONFLIT DE TRAVAIL	41
	CHAPITRE 2 : CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL	42
	CHAPITRE 3 : EXERCICE DE DROIT DE GREVE	42
TITRE VIII	DISPOSITIONS FINALES	
	CHAPITRE 1 : DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	42
	CHAPITRE 2 : FORMALITES LEGALES DE PUBLICITE	43
TITRE V Bis	REMUNERATION DU TRAVAIL	
	CHAPITRE 1 : SALAIRE DE BASE ET CLASSIFICATION	44
	CHAPITRE 2 : LES PRIMES ET INDEMNITES	45
	Section I : Indemnités d'Expérience Professionnel « IEP »	46
	Section II : Les Bonification Ancien Moudjahid	47
	Section III : L'Indemnité de Majoration des Heures Supplémentaires « HS »	47
	Section IV : L'Indemnité Forfaitaire de Service Permanent « IFSP »	48
	Section V : L'Indemnité de travail Posté « ITP »	48-49
	Section VI : L'Indemnité de nuisance	49
	Section VII : L'Indemnité de Véhicule Personnel « IVP »	49-50
	Section VIII : L'Indemnité de Zone	50
	Section IX : L'Indemnité de Table	50
	Section X : L'Indemnité de Travaux Spéciaux	50-51
	Section XI : L'Indemnité de Saisissage/ desaisissage et balayage	51-52
	Section XII : La Prime au Mile	52
	Section XIII : La Prime de Technicité	52
	Section XIV : L'Indemnité de Salaire Unique	52
	Section XV : L'Indemnité Complémentaire d'Allocation Familiales « IGAF »	52
	Section XVI : L'Indemnité de Responsabilité et l'Indemnité de Sujétion	53
	Section XVII : L'Indemnité d'Encadrement	53
	CHAPITRE 3 : LES PRIMES LIEES A LA PRODUCTIVITE ET AU TRAVAIL	53

Section I : La Prime de Rendement Individuel « PRI »	53-55
Section II : La Prime de Rendement Collectif « PRC »	55
Section III : La Prime Annuelle/Treizième Mois	55
Section IV : Participation des Travailleurs au Résultats de l'Entreprise/Bénéfice Annuel	56
CHAPITRE 4 : LES INDEMNITES A CARACTERE DE REMBOURSEMENT DES ET FRAIS ENGAGENT PAR LE RAVAILLEUR	
Section I : L'Indemnité de Restauration	56
Section II : L'Indemnité de Transport	56
Section III : Les Frais de Mission Territoire National	57
Section IV : Les Frais de Mission à l'Etranger	57
Section V : Les Frais de Voyage du Personnel Navigant	58
Section VI : Les Tenues de Travail	58
Section VII : Prime de Bilan	58
Section VIII : Prime de Caisse	59



[Handwritten signature]



TITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 01 : La présente convention a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail,

Entre :

- L'Entreprise CNAN NORD Spa, dont le siège sis au 74, Bd Mohamed V Alger- Société par actions représentée par son Directeur Général.

D'une Part,

Et :

- Les Travailleurs de CNAN NORD représentée par le Secrétaire Général de la section Syndicale UGTA

D'autre Part

Article 02 : La présente convention s'applique à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise sous réserve des dispositions législatives et réglementaires applicables aux travailleurs contractuels et aux marins étrangers.

- La présente convention exclue de champ d'application les cadres dirigeants et les travailleurs étrangers.
- La présente convention est établie en application et en conformité avec les lois et textes réglementaires en vigueur.
- La convention collective doit être traduite en langue Anglaise Conformément à la convention du travail maritime (MLC2006).

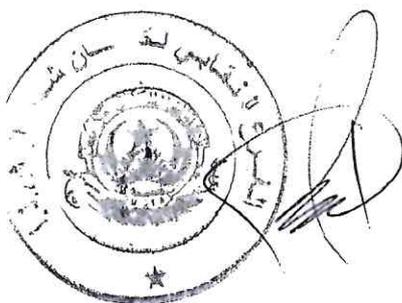
Article 03 : Les dispositions spécifiques applicable aux personnel navigant seront précisées, chaque fois que de besoin, par la présente convention.

Article 04 : Aux fins de la présente convention il faut entendre par :

- « **PERSONNEL SEDENTAIRE** » : L'ensemble du personnel exerçant une fonction dans un lieu de travail autre que sur un navire.
- « **PERSONNEL NAVIGANT** » : Toute personne inscrite sur la matricule des gens de mer, telle que prévue par l'ordonnance 76-80 du 23 Octobre 1976 modifiée et complétée, affectée au service d'un navire.
- « **ARMATEUR** » : L'entreprise CNAN NORD Spa représentée par son Directeur Général



- « **CAPITAINE** » : Signifie le commandant d'un navire et chef de l'expédition du navire désigné par l'armateur tel que spécifié par le Code Maritime Algérien.
- « **LIEU DE TRAVAIL** » : Signifie le navire et /ou le siège de l'entreprise.
- « **GENS DE MER** » ou « **MARIN** » : Signifie toute personne embarquée à bord d'un navire et inscrit sur le rôle d'équipage.
- « **UN OFFICIER** » : Un cadre du personnel navigant muni d'un diplôme et d'un brevet lui permettant d'occuper à bord un poste de responsabilité dans les conditions déterminées par les lois et les règlements en vigueur, ainsi que par les conventions et les usages maritimes internationaux et nommé par décision de l'Armateur.
- « **PERSONNEL NAVIGANT SUBALTERNE** » : Tout personnel navigant qui n'est pas Officier et nommé par décision de l'Armateur, cette catégorie regroupe le personnel de maistrance et le personnel d'exécution
- « **ELEVE** » : Tout diplômé sous contrat de formation et aspirant à la fonction d'Officier
- « **TRAVAIL EFFECTIF** » : Signifie le temps pendant lequel le personnel navigant est à la disposition du Capitaine tel que spécifie par le Code Maritime Algérien.
- « **NAVIGATION EFFECTIVE** » : Signifie les périodes d'embarquement de personnel navigant porté sur le rôle d'équipage.
- « **BORDEE** » : Un groupe organisé de personnel navigant chargé de la navigation et de l'exploitation du navire.
- « **SERVICE A LA MER** » : les règles d'organisation du travail applicables à l'équipage à bord d'un navire, en mer, sur rade et toutes les fois que le navire séjourne moins de vingt quatre (24) heures dans les ports d'escale.
- « **SERVICE AU PORT** » : Les règles d'organisation du travail à bord lorsque le navire séjourne au port plus du navire et l'entretien des machines.
- « **AUTORITE ADMINISTRATIVE MARITIME** » : Signifie :
 1. Au niveau central : le Ministère chargé de la Marine Marchande et des Ports.
 2. Au niveau local : le Station Maritime Territorialement Compétente.
 3. A l'Étranger : Les Autorités Consulaires ou Diplomatiques Algériennes.



TITRE II : DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Chapitre 1 : DROITS DES TRAVAILLEURS

Article 5 : Les travailleurs de l'entreprise jouissent des droits fondamentaux suivants :

- ✓ L'exercice du droit syndical
- ✓ La négociation collective
- ✓ La participation dans l'entreprise
- ✓ La sécurité sociale et la retraite
- ✓ L'hygiène, la sécurité et la médecine du travail
- ✓ Le repos et congés
- ✓ La participation à la prévention et au règlement des conflits de travail
- ✓ Le recours à la grève
- ✓ Formation, perfectionnement et recyclage
- ✓ L'occupation effective
- ✓ Le respect de l'intégrité physique et morale et de la dignité
- ✓ La protection contre toute forme de discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite
- ✓ La protection contre toute d'outrage, d'injures ou diffamation, de menaces, d'attaque, d'abus de pouvoir ou de voie de fait dans l'exercice de la fonction et la réparation des préjudices éventuellement causés,
- ✓ La formation professionnelle et la promotion dans le travail
- ✓ Le versement régulier de la rémunération due
- ✓ L'assistance sociale
- ✓ Les Œuvres sociales
- ✓ Tout autre avantage découlant spécifiquement du contrat de travail
- ✓ L'assurance contre les accidents de travail, l'incapacité professionnelle et la perte des effets personnels par suite de naufrage ou incendie à bord
- ✓ L'hygiène et la sécurité applicables à bord du navire
- ✓ Un hébergement convenable à bord du navire avec ventilation, éclairage et chauffage
- ✓ Une nourriture saine, de bonne qualité, d'une valeur nutritive, variée et en quantité suffisante pendant l'embarquement
- ✓ Le rapatriement au port algérien en cas de maladie, d'accident, de décès ou pour tout autre cause



- ✓ Assurance sociale à l'étranger.
- ✓ Les navigants doivent faire l'objet d'un suivi médical régulier de leurs aptitudes physique et mentales.
- ✓ Sous réserve de l'accord préalable de l'employeur et du Capitaine, tout travailleur de l'entreprise qui en aura émis le vœu pourra bénéficier d'une traversée sur un navire de l'armateur.
- ✓ L'embarquement des épouses et des enfants des marins est subordonné aux normes de sécurité et à l'accord préalable de l'armateur et du Capitaine. Cet embarquement ne pourra être accordé que si le navire est en opération commerciale.

Article 6 : L'équipage du navire a le droit d'élire son délégué, conformément au code maritime algérien, pour vérifier pendant le voyage la quantité et la qualité des aliments distribués, la composition de la ration journalière, la préparation et le service repas.

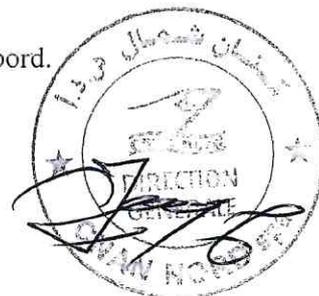
Article 7 : En cas de plainte des marins le délégué peut saisir le commandant, ou l'armateur ou l'autorité administrative compétente.

Une enquête administrative est aussitôt ouverte par l'organe saisi pour examiner les plaintes, si des irrégularités sont constatées l'armateur procède immédiatement au levée de ces irrégularités.

Chapitre 2 : OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 8 : Dans le cadre de l'exercice de leur fonction, les travailleurs sont tenus par les obligations suivantes :

- Accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur.
- Contribuer aux efforts de l'entreprise en vue d'améliorer la production et la productivité.
- Exécuter les instructions émanant de la hiérarchie liée au poste de travail.
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie.
- Observer et respecter les mesures d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de discipline prescrites par le règlement intérieur de l'entreprise.
- Accepter les contrôles médicaux externes et internes.
- Accepter d'assurer la permanence durant les jours non ouvrables de la semaine.
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage.
- Ne pas avoir d'intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou société concurrentes et ne pas faire concurrence à l'entreprise dans son domaine d'activité,
- Ne divulguer aucune information d'ordre professionnel à des tiers, ni communiquer des documents internes à l'entreprise sauf s'ils sont requis par la loi.
- Respecter les obligations découlant du contrat de travail.
- Observer les règles de coopération, d'entraide et de vie commune à bord.
- Préserver l'honneur et la réputation du pavillon algérien.



- Accepter tout travail supplémentaire en mer ordonné par la hiérarchie en cas de diminution imprévue de l'effectif à bord ou de situation exceptionnel pouvant mettre le navire en danger.
- Prendre soin des instruments, outils et autre moyens mis à leur disposition par l'entreprise et veiller à leur conservation.
- Accomplir en dehors des heures de services et sans rémunération supplémentaire, le travail de mise en ordre de son poste d'équipage et des annexes de ce poste.
- Accorder une attention particulière à l'observation des méthodes arrêtées dans son travail pour éviter au mieux les accidents de travail.
- Le commandant est tenu d'informer l'Armateur, dans les meilleurs délais, de tout manquement constaté en violation des conventions internationales et la loi en vigueur.
- Se préserver de toute consommation de boissons alcoolisées ou de produits Hallucinogènes.
- De prendre part à toute action de sauvetage des autres navires et personne se trouvant en danger ou en perdition en mer.
- Le Port de la tenue réglementaire sur les lieux de travail.

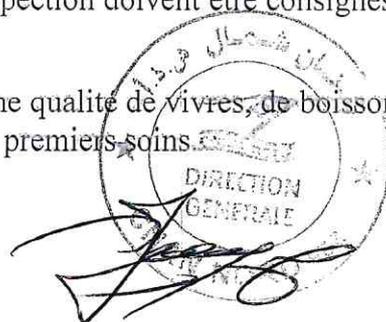
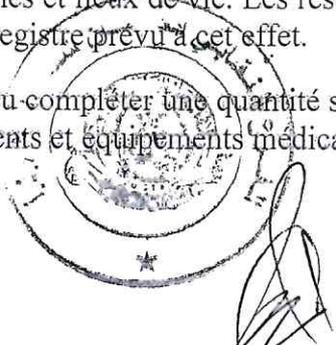
Chapitre 3 : OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Article 9 : En vertu des prérogatives qui lui sont dévolues, l'employeur a pour mission essentielle de diriger, de suivre et de contrôler les activités de l'entreprise avec le souci d'améliorer constamment la productivité et la rentabilité.

L'employeur s'engage à ce que soient assurées les conditions de travail les plus favorables à la protection de l'intégrité physique et morale des travailleurs, à l'hygiène et sécurité ainsi qu'au paiement aux termes convenus, de leur rémunération et indemnités et plus généralement à assurer une organisation et des conditions de travail, d'emploi et de salaire conformes aux dispositions de la loi et de la présente convention.

Dans le cadre de la relation de travail à bord des navires, l'Armateur est tenu par les obligations suivantes :

- S'assurer de la bonne exécution de l'expédition entreprise et de sa réalisation avec un effectif d'exploitation adéquat.
- Assurer à bord des navires un équipage suffisant en nombre et en qualité conformément à la décision d'effectif de sécurité.
- Assurer les conditions réglementaires d'hygiène et de sécurité du travail à bord des navires.
- Assurer une inspection hebdomadaire en mer, par le capitaine ou par un officier désigné par ses soins accompagné par le personnel de maistrance, des provisions de vivres, d'eau, des locaux, cabines et lieux de vie. Les résultats de chaque inspection doivent être consignés par écrit sur un registre prévu à cet effet.
- Embarquer ou compléter une quantité suffisante et de bonne qualité de vivres, de boissons et de médicaments et équipements médicaux nécessaires aux premiers soins.



- Assurer la navigabilité et sécurité du navire en exploitation, l'armer et l'équiper en installation appropriées, conformément à la réglementation et à la bonne pratique maritime.
- Doter les bords des textes des conventions internationales ratifiées par l'Algérie
- Assurer le marin sur la vie, contre les accidents de travail à bord des navires, contre la perte de son aptitude d'exercer la profession de marin par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et contre la perte de ses effets personnels par suite de naufrage ou d'incendie à bord ou autre cas fortuit ou force majeure pendant le voyage en mer sans préjudice de réglementation en vigueur.
- Prendre en charge les soins médicaux nécessaires au marin, pendant son voyage en mer et son séjour au port étranger, et les frais de rapatriement si nécessaire.
- Prendre en charge les frais funéraires et le rapatriement du corps en cas de décès survenu à bord ou en terre étrangère, lorsqu'au moment de son décès le marin était à la charge de l'armateur.
- Equiper les navires en installations et aménagement suffisants pour l'emménagement et la manipulation des vivres et de l'eau ainsi que la préparation et le service de cuisine à bord.
- Mettre à la disposition du marin les objets de couchages nécessaires, les mettre sous sa responsabilité et procéder à leur blanchissage régulier.
- Toute cabine doit être aménagée et meublée de manière à en faciliter la bonne tenue et assurer un confort raisonnable et la sécurité à ses occupants.
- Les cabines doivent être pourvues de tables ou de bureaux et de sièges confortables selon les besoins.
- Etablir des contrats d'engagement écrits avec le marin conformément à la MLC 2006.

Le commandant est responsable de la sécurité de son navire et de son équipage

TITRE III : ENGAGEMENT DU TRAVAILLEUR

Chapitre 1: LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 10 : - la relation de travail liant le travailleur à l'entreprise prend naissance à partir d'un contrat écrit et signé.

- Elle existe du seul fait de travailleur dans l'entreprise.
- La preuve du contrat de travail peut être faite par tout moyen en cas d'absence de ce contrat.

Article 11 : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

L'Entreprise peut recruter des travailleurs pour occuper des postes prévus dans le schéma organisationnel de gestion. Le travailleur ne peut être installé au sein de l'entreprise que s'il dispose d'un contrat dûment établi et signé par les deux parties.



Article 12 : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Le travailleur peut être engagé par l'entreprise pour une durée déterminé dans le cas ci après :

- Pour exécuter un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables.
- Pour remplacer un titulaire de poste absent temporairement et profit duquel l'entreprise est tenue de conserver le poste.
- Pour effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.
- Lorsqu'un surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.
- Dans les cas d'une expédition maritime, la relation de travail peut être établie sous la forme d'un contrat au voyage.
- Lorsqu'il s'agit d'activité ou d'emploi à durée limitée ou qu'il soit par nature temporaire.

Chapitre 2 : CONDITION ET MODALITES DE RECRUTEMENT

SECTION I : AGE MINIMUM REQUIS

Article 13 : L'entreprise ne peut en aucun cas recruter un travailleur âgé de moins de dix huit ans (18) sauf dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

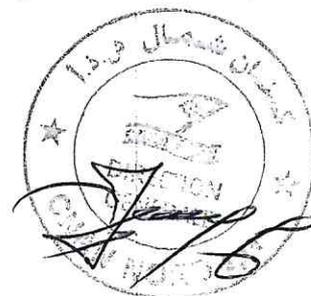
Le travailleur mineur n'est recruté qu'après autorisation écrite de son tuteur, il ne peut être employé à des travaux dangereux, de nuits, insalubres et nuisibles à sa santé.

SECTION II : AUTRES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 14 : Tout poste vacant dans l'entreprise doit être, en priorité et dans la mesure du possible, pourvu par voie de promotion interne ou réservé pour certains postes aux personnes handicapées de l'entreprise. Le recours au recrutement externe ne devrait être envisagé qu'en l'absence de travailleurs handicapés en interne. Pour ce faire, les modalités pratiques ci après doivent être respectées.

- Affichage du poste vacant par voie de diffusion générale y compris à bord des navires avec énoncé des critères de qualification d'accès au poste à pouvoir.
- Recueil des candidatures par l'administration de l'entreprise pour une première sélection
- Soumission pour avis du dossier complet à une commission paritaire à l'effet de procéder à l'examen des candidatures et la sélection définitive des candidats remplissant les conditions requises pour l'accès au poste vacant.

Article 15 : Si la procédure de sélection visée à l'article 14 ci-dessus s'avère infructueuse. L'entreprise procède à la prospection des candidats externes à l'entreprise aux fins de pourvoir au poste vacant.



Le candidat retenu par l'entreprise doit :

- A- Satisfaire aux critères et conditions requises pour occuper le poste à pourvoir.
- B- Fournir un dossier administratif constitué de :
 - Une demande d'emploi manuscrite ;
 - Quatre (04) photos ;
 - Une fiche individuelle ou familiale d'état civil ;
 - Deux certificats médicaux (physio et médecine générale) ;
 - Une copie des certificats de scolarité et diplôme obtenu légalisé ;
 - Une copie des certificats de travail des précédents employeurs si le postulant a déjà exercé ;
 - Pour le personnel navigant il exigé en plus :
 - Une copie du certificat d'inscription maritime en cours de validité (livret professionnel maritime) ;
 - Les certificats et brevet en cours de validité ;
 - Un certificat d'aptitude physique à la fonction de marin ;
 - Un extrait du casier judiciaire.

Article 16 : PERIODE D'ESSAI

Un travailleur nouvellement recruté reçoit un document d'engagement mentionnant son affectation, sa rémunération ainsi que la période d'essai à laquelle il est soumis et qui est fixé à :

- Trois (03) mois pour le personnel d'exécution
- Six (06) mois pour le personnel de Maîtrise
- Neuf (09) mois pour le personnel cadre

Le marin recruté sous contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai exprimée en temps de navigation comme suit :

- Trois (03) mois de navigation effective pour le marin
- Six (06) mois de navigation pour le marin officier

Durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par chacune des parties sans indemnités ni préavis.

Pour le personnel marin, l'armateur ou le marin peut mettre fin à la relation de travail, sous réserve d'un préavis qui ne saurait excéder quinze (15) jours. Pour cela la cessation effective de la relation doit intervenir dans un port algérien

Article 17 : CONFIRMATION DU TRAVAILLEUR

Si la période d'essai est jugée satisfaisante, le travailleur est confirmé au poste de travail. Cette confirmation est matérialisée par l'établissement d'une décision individuelle notifiée à l'intéressé qui prendra effet à compter de la date de son recrutement.



TITRE IV : CONDITION DE TRAVAIL

Chapitre 1 : DUREE DU TRAVAIL

SECTION 1 : DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

Article 18 : La durée légale de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (05) jours ouvrables.

Les horaires de travail applicables au sein du siège de l'entreprise sont fixés du :

Dimanche au jeudi : 08 H 00 mn à 16 H 30 mn

Les horaires de travail étant continu une heure de pause est aménagée entre 12h30 mn et 13h30 mn.

Article 19 : Les horaires de travail à bord des navires sont organisés en fonction des impératifs du service et de la spécificité du poste de travail.

La durée de travail à bord d'un navire ne doit en aucun cas dépasser huit (08) heures par jour, avec un jour de repos par semaine plus le repos correspondant aux jours fériés, sauf cas de force majeure appréciée par le capitaine du navire.

En tout état de cause, les limites des heures de travail ou de repos sont établies comme suit :

a) Le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser :

- 14 heures par période de 24 heures
- 72 heures par période de sept jours

Ou

b) Le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à :

- 10 heures par période de 24 heures
- 77 heures par période de sept jours

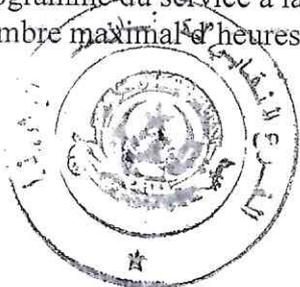
Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures.

Et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures.

Les rassemblements, les exercices d'incendie et d'évacuation et les exercices prescrits par la réglementation nationale et internationale doivent se dérouler de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue.

Il est affiché, à un endroit facilement accessible un tableau précisant l'organisation du travail à bord, qui doit indiquer pour chaque fonction au moins :

- a) Le programme du service à la mer et au port.
- b) Le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos.



Le tableau est établi selon un modèle normalisé, dans la langue de travail ainsi qu'en Anglais.

Rien n'affecte le droit du Capitaine d'un navire d'exiger d'un marin les heures de travail nécessaires pour assurer la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison ou pour porter secours à d'autres navires ou personnes en détresse en mer.

Le cas échéant, le Capitaine pourra suspendre les horaires de repos normaux de travail ou de repos et exiger qu'un marin accomplisse les heures nécessaires jusqu'au retour à une situation normale. Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le Capitaine doit faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normale bénéficie d'une période adéquate.

SECTION II : TRAVAIL DE NUIT

Article 20 : Tout travail effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (5) heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Une prime est servie au travailleur effectuant occasionnellement un travail de nuit.

Les travailleurs qui exercent régulièrement un travail de nuit dans le cadre d'un système d'équipe n'ouvrent droit qu'à l'indemnité de travail posté ITP.

Article 21 : Les travailleurs de sexe féminin ou masculin, âgés de moins de dix huit (18) ans ne sont pas employés de nuit.

Article 22 : Le personnel féminin ne peut être employé à des travaux de nuit que sur dérogation spéciale des services de l'emploi territorialement compétents et après accord volontaire du travailleur concerné.

Article 23 : Le service à la mer est un service permanent durant lequel les bordées et les équipes succèdent de jour et de nuit, sans interruption, pour assurer la continuité du service dans les ports d'escale pour le navire qui séjourne moins de 24 heures.

Le service au port qui s'applique pour les séjours au port de plus de 24 heures comprend l'assistance aux opérations commerciales du navire, les travaux de son entretien, les actions du service général ainsi que toutes les actions liées à la sécurité du navire.

SECTION III : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 24 : Les heures supplémentaires ne sont effectuées qu'à titre exceptionnel et par nécessité absolue de service. Dans ce cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale.

Article 25 : Le travailleur est tenu, sauf motif valable, d'effectuer des heures supplémentaires si la nécessité de service le requiert.

Article 26 : Tout travail effectué en heures supplémentaires donne lieu au paiement d'une majoration qui ne peut être inférieure à 50% du salaire horaire normal. Outre cette majoration, le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée.



Chapitre 2 : REPOS LEGAUX, CONGES ET ABSENCES

Section 1 : REPOS LEGAUX

Article 27 : Les repos légaux accordés aux travailleurs par la loi sont :

- Le jour de repos hebdomadaire fixé au Vendredi.
- Les jours de fêtes chômés et payés fixés par la loi.

Lorsqu'un jour de repos hebdomadaire coïncide avec un jour de fête légale, il ne sera accordé au travailleur qu'une seule journée chômée et payée.

Article 28 : Si les nécessités de service l'exigent, le repos légal peut être différé à une date ultérieure.

Le travailleur pour qui le repos légal est reporté par nécessité de service a droit à un repos compensateur d'égale durée.

Le repos compensateur doit être accordé autant que possible en adéquation avec d'autres repos légaux et dans la semaine qui suit.

Article 29 : Les jours de repos et les jours de fêtes chômés et payés fixés par la loi étant incompatibles avec l'activité maritime, leur compensation, au profit des travailleurs marins occupés pendant ces périodes, est accordée à la fin de chaque cycle d'embarquement par l'octroi d'un congé de récupération fixé à vingt neuf (29) jours consécutifs pour chaque mois d'embarquement.

Si pendant la période de sa récupération le marin est réembarqué, les jours de sa récupération lui seront payés en sus du congé acquis durant son nouvel embarquement.

En cas de maladie dûment justifiée et déclarée, la récupération est suspendue et ne reprend qu'après la période de convalescence du travailleur concerné.

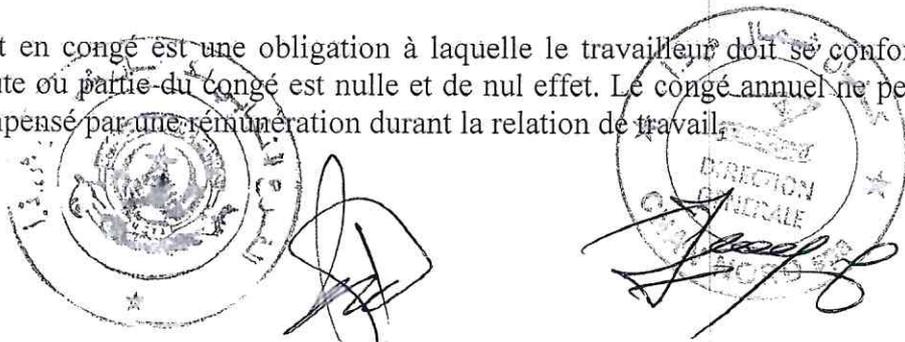
Article 30 : Le marin qui n'est pas embarqué après son congé de récupération droit rester disponible et se tenir prêt à tout embarquement.

Article 31 : Il est interdit à tout marin en congé de récupération d'exercer une activité rémunérée pour le compte de tiers, sous peine d'être licencié par l'Entreprise

SECTION II : CONGE ANNUEL

Article 32 : Le travailleur sédentaire a droit à un congé rémunéré de trente (30) jours calendaires par an, Pendant son congé, il ne peut en aucun cas exercer une activité rémunérée.

Article 33 : Le départ en congé est une obligation à laquelle le travailleur doit se conformer. Toute renonciation à toute ou partie du congé est nulle et de nul effet. Le congé annuel ne peut en aucune manière être compensé par une rémunération durant la relation de travail.



Article 34 : La période de référence servant de base pour l'appréciation des droits à congé s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédent le congé au 30 juin de l'année du congé. Pour les travailleurs nouvellement recrutés, la période de référence commence à partir de la date de recrutement jusqu'au 30 juin de l'année du congé.

Article 35 : Les droits à congé sont calculés à raison de deux jours et demi (2 j 1/2) par mois de travail sans que la durée globale du congé ne puisse excéder trente (30) jours calendaires par année de travail. En cas de mois incomplet de travail :

- Les périodes comprises entre huit (08) et quinze (15) jours de travail ouvrent droit à une journée de congé.
- Les périodes supérieures à quinze (15) jours de travail sont considérées comme mois entier de travail.

Article 36 : Pour la détermination des droits à congé, les périodes ci-après sont considérées comme temps de travail :

- Les périodes de congé annuel
- Les périodes de repos légaux
- Les périodes d'absences spéciales payées
- Les périodes d'absences pour maternité, maladies et accidents de travail
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux
- Le travailleur en longue maladie ne peut bénéficier que d'un seul mois de congé annuel, même si la durée du congé de maladie dépasse une année.

Article 37: Le report d'un congé d'une année sur l'autre est formellement interdit sauf cas exceptionnel dûment autorisé et justifié par :

- Une nécessité impérieuse de service ou d'intérêt général.
- La prévention d'un accident imminent ou la réparation d'un accident.
- Un stage de formation.
- Une maladie de longue durée ou un accident dûment constaté.
- Mandat du Comité de Participation et Syndicat.

Article 38 : Le congé ne peut être fractionné qu'une seule fois et dans la limite de quinze jours par tranche.

Article 39 : La relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue pendant le congé annuel.

Article 40 : Le planning des départ en congé annuel et les fractionnements sont arrêtés par la Direction Générale de l'Entreprise. Le congé annuel est pris en considération d'abord des impératifs de service, puis de l'intérêt du salarié.



Article 41 : Des modifications peuvent être apportées aux dates de départ sollicitées par les travailleurs pour les besoins du service.

Toutefois, la Direction et les représentants des travailleurs s'efforceront d'accorder quinze jours consécutifs de congé pendant les vacances scolaires pour les travailleurs qui en auront exprimé le souhait.

Article 42 : Le planning des départs en congé des travailleurs doit être diffusé et affiché au plus tard le 30 Avril de chaque exercice.

Le travailleur non satisfait de la date fixée pour son départ en congé peut introduire un recours dans un délai de quinze (15) jours après l'affichage du planning des congés.

Article 43 : Le travailleur ne peut jouir de ses droits à congé qu'après avoir reçu son titre de congé qui doit lui être remis huit jours avant sa date de départ,

Article 44 : Le travailleur atteint d'une maladie dûment justifiée pendant son congé annuel bénéficie d'une suspension automatique de son congé afin de pouvoir percevoir les prestations et indemnités prévues par la législation sociale.

Au terme de sa maladie, le travailleur sans reprendre son travail peut continuer à jouir de son congé. Toutefois, pour pouvoir bénéficier des prestations susvisées le travailleur doit déposer son arrêt de travail auprès des services administratifs au plus tard quarante huit (48) heures après sa prescription par un médecin. Le cachet de la poste faisant foi de la date d'envoi.

Article 45 : Le travailleur sédentaire en congé peut être rappelé pour nécessité impérieuse de service avec un préavis de 48 heures.

Le travailleur marin peut être rappelé de son congé moyennant un préavis de huit (8) jours avant la date prévue pour l'embarquement.

Article 46 : A l'issue de sa période de congé, le marin doit se tenir à la disposition de l'armement et être prêt à embarquer.

Article 47 : L'indemnité de congé annuel est égale au douzième 1/12 de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence visée à l'article 34 ci-dessus.

Article 48 : En cas de rupture de la relation de travail et avant d'avoir bénéficié des droits de congé le travailleur perçoit son indemnité de congé annuel dans son solde tout compte et ce, quelque soit le motif de la cessation de la relation de travail exception faite du cas d'abandon de poste.

SECTION III : ABSENCES SPECIALES REMUNEREES

Article 49 : En plus des cas d'absences dûment régies par la législation relative à la sécurité sociale, le travailleur peut bénéficier d'absences sans pertes de rémunération dans les conditions prévues aux articles ci-dessous.

Article 50 : Des autorisations d'absences spéciales rémunérées sont accordées aux travailleurs pour chacun des événements familiaux ci-après :

- | | |
|---|--------------------|
| a. Mariage du salarié | 03 jours ouvrables |
| b. Naissance d'un enfant du salarié | 03 jours ouvrables |
| c. Circoncision d'un enfant du salarié | 03 jours ouvrables |
| d. Mariage d'un enfant du salarié | 03 jours ouvrables |
| e. Décès d'un ascendant, descendant, conjoint | 05 jours ouvrables |
| f. Décès de collatéraux directs du salarié ou de son conjoint | 03 jours ouvrables |

La durée de ces absences peut être augmentée de quarante huit (48) heures au titre des délais de route lorsque le décès se déroule hors d'un rayon de cent(100) kilomètre du lieu de résidence principal du travailleur concerné.

Article 51 : Les absences visées à l'article ci-dessus doivent être obligatoirement consommées à la survenance de l'événement familial sous peine de perte du droit à l'absence rémunérée.

Pour le marin, exception faite pour le mariage du travailleur ou de l'un de ses descendants les absences pour les autres événements familiaux peuvent être reportées jusqu'au débarquement du concerné dans un port algérien.

Toutefois, en cas d'événement spécial relatif aux décès d'un ascendant, descendant, conjoint, le travailleur marin concerné doit être rapatrié dans les meilleurs délais aux frais de l'armateur

Article 52 : Les demandes d'absences à l'occasion des événements ci-dessus doivent être formulées et justifiées au préalable exception faite du décès pour lequel la justification peut se faire à posteriori.

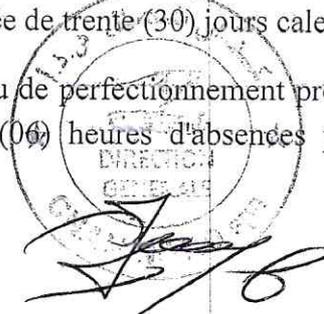
Article 53 : Pendant le mois de ramadhan les employés bénéficient d'un abattement d'une (01) heure à la fin de chaque journée de travail.

Article 54 : La femme au travail qui allaite bénéficie, à l'issue de son congé de maternité, de deux (02) heures d'absences spéciales rémunérées par jour pendant les six (06) premiers mois et d'une heures (01) heure par jour les six mois suivants.

L'autorisation de disposer des heures d'absences rémunérées pour allaitement est renouvelée tous les trois (03) mois lorsque l'enfant allaité dépasse l'âge d'un an sans toutefois que la durée maximale n'excède deux (02) ans.

Article 55 : Tout travailleur désirant accomplir le pèlerinage aux lieux saints de l'Islam bénéficie une fois dans sa carrière professionnelle d'une absence rémunérée de trente (30) jours calendaires.

Article 56 : Le travailleur qui suit des cours de formation ou de perfectionnement professionnel ou syndical autorisé par l'employeur peut disposer de six (06) heures d'absences payées par



semaine. Pour passer ses examens de fin de cycle de formation il a droit à une absence spéciale payée pour la durée de l'examen.

Article 57 : Quand un travailleur est appelé à assurer des tâches d'enseignement ou de formation à titre d'occupation accessoire, dans les services de l'état et les établissements d'éducation et de formation il bénéficie d'un plafond de cinq (05) heures d'absences spéciales payées par semaine. Cette dérogation est subordonnée à la présentation d'un document attestant le service assuré par l'organisme concerné.

Article 58 : Le travailleur ayant la qualité de délégué du personnel ou de délégué syndical au sein de l'entreprise bénéficie d'un crédit de dix (10) heures par mois conformément à la réglementation en vigueur pour s'acquitter de ses tâches spécifiques. Les heures ainsi accordées sont comptées comme heure de travail et donc rémunérées. Elles peuvent être cumulées et réparties entre les délégués après accord de l'entreprise.

Article 59 : Pour assurer une représentation régulière des travailleurs de l'entreprise trois (03) représentants syndicaux sont détachés au siège de l'entreprise pour la durée de leur mandat.

Article 60 : Durant leur détachement, les représentants syndicaux continuent à bénéficier des avantages liés à leur fonction, leur rémunération, au congé annuel et notamment l'avancement et la retraite.

Article 61 : Sauf les cas expressément cités ci-dessus, le travailleur quel que soit sa position dans la hiérarchie ne peut être rémunérée pour une période non travaillée.

SECTION IV : ABSENCES SPECIALES NON REMUNEREES

Article 62 : La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail allant de six (06) mois à une année renouvelable.

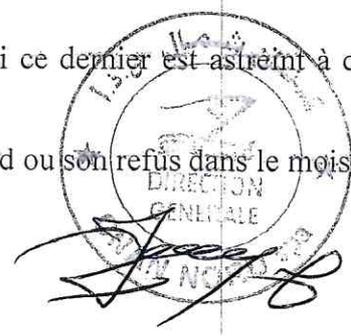
Elle entraîne la suspension de la rémunération du travailleur et la cessation du bénéfice de ses droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement, à la retraite et aux droits à congé durant la période considérée.

En tout état de cause, le travailleur ne peut bénéficier de plus de trois (03) années de disponibilité durant toute sa carrière dans l'entreprise.

Article 63: La mise en disponibilité est de droit dans les cas suivants :

- Maladie grave du conjoint ou de l'enfant du travailleur.
- Pour permettre au travailleur féminin d'élever un enfant âgé de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité.
- Pour permettre au travailleur de suivre son conjoint si ce dernier est astreint à changer de lieu de résidence, en raison de sa profession.

Dans les autres cas, L'employeur est tenu de notifier son accord ou son refus dans le mois qui suit la demande du salarié.



La mise en disponibilité n'est accordée qu'aux travailleurs confirmés ayant au moins deux (02) années d'activité au sein de l'entreprise.

Article 64 : La mise en disponibilité est incompatible avec toute activité lucrative.

Article 65 : L'entreprise peut à tout moment faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer des motifs invoqués par le travailleur pour la mise en disponibilité et du non exercice d'une activité lucrative. En cas d'enquête positive, l'entreprise se réserve le droit de considérer le travailleur concerné comme démissionnaire, sans préjudice des poursuites judiciaires.

Article 66 : Le travailleur mis en disponibilité doit formuler par écrit sa réintégration ou le renouvellement de la période de disponibilité au moins un (01) mois avant son expiration. La réintégration s'effectue de droit dans le poste d'origine ou un poste équivalent. Si le travailleur ne présente pas sa demande de renouvellement dans les délais fixés ci-dessus, il est mis en demeure de rejoindre son poste ou le poste qui lui est affecté lors de sa réintégration, faute de quoi, il sera considéré comme démissionnaire d'office.

Article 67 : Le travailleur désirant s'absenter moins de six (06) mois peut demander un congé sans solde qui est accordé pour les motifs suivants :

- Pour préparation un examen ou un concours professionnel.
- Pour assister un parent du premier degré malade et nécessitant une présence permanente.
- Pour subir des soins médicaux à l'étranger non pris en charge par la sécurité social.
- Pour prolonger le congé de maternité des travailleurs automatique

Les congés sans solde n'ont pas d'incidence sur l'avancement automatique.

Article 68 : Des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées au personnel navigant par période d'embarquement sur demande justifiée lorsque les nécessités de service le permettent. la demande d'absence n'est recevable que si elle est déposée soixante douze (72) heures au moins avant l'embarquement sauf cas de force majeure dûment justifiée.

Toute absence non autorisée au moment de l'appareillage du navire ou au poste de travail durant la période d'embarquement est considérée comme absence irrégulière.

Chapitre 3 : CARRIERE DU TRAVAILLEUR

SECTION I : REMPLACEMENT PROVISOIRE-INTERIM

Article 69 : L'occupation provisoire d'un poste de travail dans la filière de classification égale ou supérieur peut intervenir pour :

- Remplacer un travailleur absent de son poste de travail,
- Pour occuper un poste plus élevé que celui du travailleur concerné, lorsqu'il ne réunit pas encore totalement les conditions d'accès au poste de travail.



Article 70 : La durée de l'occupation provisoire ne peut en aucun cas dépasser une année de travail effectif.

Article 71 : Si en cours de voyage un marin manque à son poste de travail, l'équivalent de sa solde pour la durée de l'absence, est réparti entre les marins appelés à assurer son travail ou son quart. La même règle est applicable en cas de remplacement d'un marin malade en mer dûment confirmé par le commandant de bord.

Ce marin malade continue à percevoir son salaire jusqu'à son débarquement au premier port algérien où son remplacement devra obligatoirement être opéré.

Article 72 : Le travailleur occupant, à titre provisoire, un poste de travail de classification supérieur au poste qu'il occupe, peut être confirmé avant l'expiration de la durée de l'intérim si les résultats de son travail sont jugés satisfaisants par sa hiérarchie et si le poste de travail est vacant.

Article 73 : Si avant l'expiration de la durée d'occupation provisoire l'évaluation du travailleur s'avère négative, il est réintégré à son poste de travail.

Article 74 : Si l'occupation d'un poste de travail de classification supérieure dure plus de (02) mois consécutifs, le travailleur concerné perçoit à partir du premier jour d'intérim une indemnité représentant la différence entre sa rémunération globale et celle du poste de travail qu'il occupe provisoirement.

Le travailleur concerné a les mêmes obligations et responsabilités de celui qu'il a remplacé

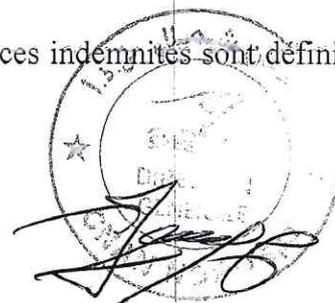
SECTION II : AVANCEMENT ET PROMOTION DU TRAVAILLEUR

Article 75 : Durant sa carrière professionnelle, le travailleur est récompensé pour sa fidélité à l'entreprise et l'expérience qu'il aura acquise dans son poste de travail, par :

- A- L'avancement automatique (ou à l'ancienneté)
- B- La promotion à un poste de travail de classification supérieur si le poste est vacant

A- AVANCEMENT ET ANCIENNETE

Article 76 : Les règles, conditions et modalités d'attribution de ces indemnités sont définies dans le **TITRE V Bis** de la présente convention.



B- LA PROMOTION

Article 77 : La promotion sanctionne une élévation dans la hiérarchie professionnelle ou un changement de qualification. Elle s'effectue compte tenu des postes disponibles et de l'aptitude et du mérite du travailleur

Article 78 : Les postes vacants sont pourvus en priorité par les travailleurs confirmés (sédentaire et navigant) de l'entreprise appartenant à la même classification ou à la classification immédiatement supérieure et qui répondent aux conditions d'expérience et critères de qualification exigés pour occuper le poste vacant

Article 79 : Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage ainsi que les conditions générales et profils d'accès au poste.

Article 80 : Tout travailleur remplissant les conditions d'accès à un poste de travail vacant peut déposer sa candidature pour occuper le poste à pourvoir.

Article 81 : La promotion d'un travailleur ne peut être prononcée qu'aux fins de pourvoir un poste de travail vacant ou nouvellement créé dans l'organigramme approuvé de l'entreprise.

Article 82 : Le travailleur marin peut être promu dans les conditions ci après :

- S'il est appelé à occuper un poste supérieur dans la même filière
- S'il est affecté à un navire nécessitant des qualifications plus importantes que celle du navire où il exerçait.

Article 83 : Lorsqu'un travailleur est promu à un poste supérieur il est obligatoirement positionné à :

- la catégorie et échelon du poste de promotion qui est égale ou immédiatement supérieur à la catégorie et échelon du poste précédemment occupé.

SECTION III : MUTATION DU TRAVAILLEUR

Article 84 : La mutation est l'affectation d'un membre du personnel navigant d'un navire à un autre et du personnel sédentaire d'un poste ou d'un lieu de travail à un autre . Elle intervient à l'initiative de l'employeur par nécessité de service ou à la demande d'un membre du personnel pour des raisons familiales ou des motifs dignes d'intérêts, sans que cette affectation et ou mutation n'ait des aspects négatifs sur la rémunération.

Article 85 : Le travailleur peut être affecté, par décision de l'entreprise à tout poste de travail correspondant à ses qualifications et ce, en tout lieu d'activité de l'entreprise si les nécessités de service l'exigent.

Article 86 : L'affectation d'un travailleur à un autre poste de travail, sur décision de l'entreprise, ne doit en aucun cas constituer une sanction déguisée ou porter atteinte à sa rémunération et son

pouvoir d'achat en induisant de nouvelles charges liés au changement éventuel de résidence suite à la mutation.

Préalablement à toute décision de mutation pour nécessités de service, l'entreprise prendra en charge les problèmes liés au logement, à la scolarisation des enfants et d'éventuels soucis de santé.

Article 87 : La notification de la mutation doit être transmise au travailleur concerné avec un préavis d'un mois afin de lui permettre de préparer son déménagement dans le cas d'une mutation entraînant un changement de résidence.

Article 88 : Si le travailleur est concerné par une mutation du fait de l'entreprise, ayant des enfants scolarisés, sa nouvelle affectation doit impérativement lui être notifiée trois (03) mois avant la fin de l'année scolaire et ce pour lui permettre de prendre les dispositions nécessaires au transfert des dossiers scolaires des enfant.

SECTION IV : REAFFECTATION EN CAS D'INCAPACITE

Article 89 : Le travailleur qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle se trouve dans l'impossibilité dûment constatée d'accomplir convenablement les tâches liées à son poste de travail est réaffecté au poste de travail qui correspond le mieux à ses nouvelles aptitudes physiques.

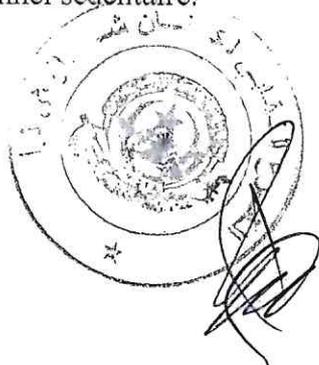
Article 90 : Si la classification du poste de réaffectation est inférieure à celle du poste occupé initialement par le travailleur, ce dernier doit être rémunéré sur la base de la classification de son nouveau poste de travail.

Néanmoins, l'entreprise doit, autant que peut se faire, s'assurer qu'il n'existe aucun poste de travail adapté aux nouvelles conditions physiques du travailleur d'une classification égale à celle du poste qu'il occupait avant son incapacité et ce afin de lui permettre de bénéficier de la rémunération.

Article 91 : Le travailleur marin peut être appelé, pour incapacité de naviguer, à occuper un poste de travail sédentaire suite à une expertise médicale dûment établie.

Article 92 : La sédentarisation du travailleur marin en cas d'incapacité de naviguer doit s'opérer en adéquation avec les possibilités réelles du travailleur concerné. Le poste de travail sédentaire auquel il est réaffecté doit répondre le plus possible à son profil et à sa capacité à assumer les tâches induites par le poste.

Article 93 : Le travailleur marin réaffecté à un poste de travail sédentaire pour incapacité de naviguer doit être rémunéré sur la base de la classification de son nouveau poste de travail et la grille applicable au personnel sédentaire.



SECTION V : DETACHEMENT DU TRAVAILLEUR

Article 94 : Le détachement est la position du salarié, confirmé à son poste, appelé à exercer pour une période donnée, des fonctions ou une activité auprès de l'employeur, auprès d'une institution ou dans un autre organisme.

Article 95 : Le détachement est prononcé par décision de l'employeur dans les cas suivant :

- a. Remplir un mandat électif ;
- b. Accomplir les obligations légales du service national ;
- c. Servir à terre auprès de l'employeur, y compris au titre de représentation des travailleurs ;
- d. Servir au sein de tout organisme où l'employeur a des intérêts
- e. Suivre un cycle de formation à la demande du salarié et après accord de l'employeur

Article 96: La rémunération de l'employé détaché hors de l'entreprise ainsi que la contribution de l'employeur au titre des charges et avantages sociaux incombent à l'organisme auprès duquel il est détaché

Article 97 : La durée de détachement est de cinq (05) ans au maximum et six (06) mois au minimum. Elle est prononcée pour une durée maximale d'une année qui peut être renouvelée après accord de l'employeur.

Le détachement au titre de la représentation des travailleurs est prononcé pour la durée du mandat.

Il peut être mis fin au détachement après accord de toutes les parties concernées.

Article 98 : A l'issue de la période de détachement le travailleur est réintégré de droit à son poste d'origine ou à un poste de rémunération équivalant après, le cas échéant, une période de réadaptation jugée suffisante par l'employeur.

Article 99 : La demande de réintégration doit être formulée dans les soixante (60) jours qui précèdent la date d'expiration du détachement. Si au terme du détachement le salarié n'a pas réintégré l'entreprise au plus tard dans les huit (08) jours suivants, il sera considéré en abandon de poste.

Article 100 : Les conditions de détachement pour formation sont fixées par le contrat individuel de formation.

Article 101 : Pour le personnel navigant détaché à terre, l'Armateur doit tenir un rôle annexe au niveau de la Direction Armement sur lequel seront portés les mouvements des marins en position de détachement.

Article 102 : Le personnel navigant détaché à terre au sein de l'entreprise bénéficiera du salaire d'embarqué à l'exception de l'allocation devises.



SECTION VI : RETROGRADATION DU TRAVAILLEUR

Article 103 : Le travailleur peut être rétrogradé à un poste de travail de classification inférieure, s'il ne remplit pas les tâches inhérentes au poste qu'il occupe et n'arrive pas à accomplir son travail conformément aux normes professionnelles dûment reconnues par la réglementation en vigueur et à la fiche descriptive des tâches liées à son poste de travail.

Article 104 : Avant de prononcer la rétrogradation d'un travailleur, l'Entreprise doit s'assurer que son niveau ne permet pas de le faire bénéficier d'une formation lui permettant d'acquérir les connaissances et qualifications requises par le poste de travail qu'il occupe.

Article 105 : Le travailleur rétrogradé perçoit la rémunération correspondant à la classification de son nouveau poste de travail.

Article 106 : La rétrogradation peut être prononcée à la suite d'une faute professionnelle grave commise par le travailleur. Les modalités d'application de cette disposition sont définies dans le règlement intérieur de l'Entreprise.

Chapitre 4 : LA FORMATION EN ENTREPRISE

SECTION I : DEFINITION ET OBJET DE LA FORMATION

Article 107 : La formation est destinée à améliorer en permanence les connaissances du travailleur, développer son savoir faire et augmenter ses capacités d'adaptation aux nouvelles techniques de gestion et technologies.

La formation est un droit pour le travailleur et un devoir pour l'Entreprise. Elle a notamment pour but :

- la satisfaction des besoins de l'Entreprise en personnel qualifié au fur et à mesure de son développement ;
- La promotion sociale et professionnelle des travailleurs en actualisant, en perfectionnant et en développant leurs connaissances

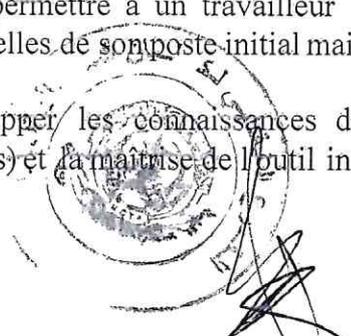
Article 108 : Sont considérées comme actions de formation en Entreprise:

1 - **La formation spécialisée**: Qui permet au travailleur d'acquérir la qualification nécessaire à la maîtrise d'un poste de travail.

2 - **Le perfectionnement**: Dont le but est d'assurer une adaptation permanente du travailleur face aux exigences de son poste de travail.

3 - **Le recyclage**: Pour permettre à un travailleur d'occuper un poste de travail dont les tâches sont différentes de celles de son poste initial mais de même niveau de qualification.

4 -- Actualiser et développer les connaissances des travailleurs notamment en langues étrangères (Anglais, Français) et la maîtrise de l'outil informatique



5 - La participation du travailleur à des séminaires ou rencontres susceptibles d'apporter une contribution à l'organisation et au développement de l'activité de l'Entreprise.

6 - **L'apprentissage:** Lorsque l'entreprise dispose de métiers et de moyens pouvant accueillir des apprentis,

Article 109 : Tout travailleur participe aux actions de formation organisées par l'Entreprise en vue d'actualiser, approfondir et accroître ses connaissances générales professionnelles et technologiques, il peut en outre, solliciter lui-même une formation prise en charge par l'Entreprise dans la mesure où l'objet de cette formation répond aux nécessités de développer ou d'actualiser ses connaissances dans son domaine d'activité.

SECTION II : MODALITES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

Article 110 : Les modalités de formation sont exécutées selon un plan annuel ou pluriannuel élaboré et mis en application avec le Comité de Participation.

Article 111 : Sauf cas exceptionnel accord de la Direction Générale, seules les actions de formation contenues dans le plan de formation seront mises en œuvre.

Le plan de formation doit prendre en charge de manière planifiée les besoins exprimés par les différents services de l'Entreprise avant établissement du plan et budget et formation.

Article 112 : Les besoins en formation formulés par les différentes structures doivent renseigner sur :

1. La liste nominative des travailleurs devant participer à des actions de formation.
2. Les niveaux d'instruction générale et professionnelle acquis par chaque agent.
3. Les niveaux de qualification visés par la formation.
4. Les objectifs de la formation et la nature des activités visés par la formation au sein de la structure bénéficiaire et les arguments y afférents.
5. Les périodes maximales durant lesquelles les agents concernés pourront être détachés en fonction des nécessités de service de la structure bénéficiaire

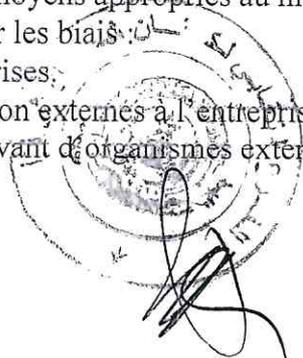
Article 113 : Pour mettre en œuvre ses actions de formation, l'Entreprise doit utiliser en priorité les moyens humains et matériels dont elle dispose.

Article 114 : Dans le cadre de la réalisation des actions de formation l'Entreprise peut :

- Soit procéder au détachement d'un travailleur de l'entreprise en raison de ses qualifications et compétences en la matière.
- Soit recourir au recrutement externe de formateur à temps plein, à temps partiel ou sous forme de vacations.

Article 115 : En cas d'absence de moyens appropriés au niveau interne l'entreprise peut organiser ses actions de formation par les biais :

- Des groupements inter entreprises;
- Des établissements de formation externes à l'entreprise.
- De tous locaux aménagés relevant d'organismes externes.



Article 116 : Quel que soit le lieu de déroulement des actions de formation programmées l'Entreprise peut subordonner les inscriptions définitives aux résultats des tests et examens professionnels organisés dans une limite minimale de deux (02) mois après information des intéressés par voie d'affichage.

Article 117 : A l'issue de la formation, l'entreprise ou l'organisme formateur organise une évaluation finale conformément à la réglementation en vigueur.

SECTION III : CONDITION DE PRISE EN CHARGE DES TRAVAILLEURS FORMES PAR L'ENTREPRISE

Article 118 : L'Entreprise peut engager des actions de formation en faveur de travailleurs confirmés détachés de leurs postes de travail et ayant au moins deux (02) ans d'exercice dans l'entreprise.

Article 119 : Seuls les travailleurs confirmés et en activité peuvent bénéficier d'une action de formation.

Article 120 : Le travailleur détaché pour suivre une formation conserve durant toute la période de sa formation les éléments de salaire ci après:

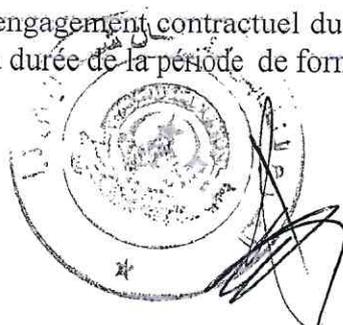
- Le salaire de base du dernier poste occupé ;
- L'indemnité d'expérience professionnelle IEP ;
- La prime de rendement individuel sur la base d'une note attribuée par la structure formation ;
- Les prestations sociales (salaire unique, allocations familiales, indemnité complémentaire d'allocations familiales « ICAF » et prime de scolarité) ;
- Les indemnités de transport et/ou véhicule personnel, de panier dans le cas où ces dernières ne sont pas comprises dans le coût de la formation.

Article 121 : La formation du travailleur détaché fait l'objet d'un contrat entre l'Entreprise et le bénéficiaire dans lequel sont précisés :

L'objet de la formation

- Le lieu, la durée et les conditions de formation
- La rémunération du travailleur pendant la formation
- Le niveau de qualification visé
- Le poste de travail à l'issue de la formation dans le cas où la formation n'est pas destinée à élever le niveau du travailleur à celui du poste qu'il occupe ou à un poste équivalent.
- Les modalités de contrôle de l'assiduité, de la discipline et du déroulement de la formation.
- Le cas de résiliation du contrat de formation
- La période d'engagement contractuel pour les formations d'une durée supérieure à trois (03) mois.

Article 122 : La durée d'engagement contractuel du travailleur formé par l'entreprise est calculée à raison de deux (02) fois la durée de la période de formation.



Article 123 : En cas de non respect de la période d'engagement ou d'interruption du cycle de formation le travailleur est tenu de rembourser l'intégralité des salaires perçus durant la formation ainsi que les frais engagés par l'entreprise à cet effet.

Article 124 : En cas d'infraction au règlement intérieur de l'organisme de formation l'entreprise peut prendre, à l'encontre du travailleur mis en formation, toute mesure disciplinaire réglementaire notamment l'interruption de la formation.

Article 125 : Des retenues sur salaire sont opérées en cas d'absence du travailleur pendant la formation sans préjudice des mesures disciplinaires pouvant être prononcées à cet effet.

Article 126 : En cas de réussite à l'issue de la formation le travailleur concerné est affecté au poste de travail désigné dans son contrat ou à un poste en adéquation avec ses nouvelles compétences.

Article 127 : En cas d'échec à l'issue de la formation, le travailleur détaché est soit réintégré à son poste de travail initial, soit réaffecté à un poste de travail correspondant à ses capacités.

Article 128 : Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des personnes désignés pour participer à une action de formation sont arrêtés dans les mêmes conditions que les frais de mission lorsqu'il n'est pas pris en charge par l'organisme de formation.

SECTION IV : LA FORMATION DU TRAVAILLEUR A L'ETRANGER

Article 129 : La formation et le perfectionnement à l'étranger des travailleurs confirmés de l'entreprise sont organisée dans un cadre planifié global.

Article 130 : La réalisation des opérations de formation et de perfectionnement à l'étranger doit faire l'objet de toute la publicité requise en direction des travailleurs susceptible d'être concernés et intéressés.

Article 131 : Les types de formation et de perfectionnement à l'étranger sont:

- Les stages de perfectionnement au sein d'entreprises maritimes ou activités annexes ou d'écoles d'application quand ils ont pour but:
 - a. Une amélioration des connaissances et de l'expérience acquise dans l'exercice de l'activité professionnel.
 - b. L'acquisition de technique nouvelles pour l'accomplissement des tâches dans le poste occupé.
 - c. L'adaptation du travailleur à l'utilisation d'un équipement ou à l'accomplissement de tâches nouvelles.
 - d. La participation du travailleur à des séminaires ou rencontres d'ordre technique ou spécialisé susceptibles d'apporter une contribution à l'organisation et au développement de l'activité de l'entreprise.



SECTION V : LE FORMATEUR EN ENTREPRISE

Article 132 : Le formateur en entreprise est soit un travailleur de l'entreprise, soit une personne externe à l'entreprise choisie en raison de ses qualifications et aptitudes pédagogiques. Il est chargé:

- D'élaborer et de dispenser des programmes de formation.
- D'assurer le déroulement des tests et examens et évaluation
- De participer à l'organisation des actions de formation.

Article 133 : La durée hebdomadaire d'activité du formateur est fixée à:

- 40 heures pour le formateur à plein temps.
- 20 heures au minimum pour le formateur à temps partiel

Article 134: Le volume horaire hebdomadaire accordé au formateur en vue de la préparation des cours de formation dispensés est fixé par la structure chargée de la formation dans l'entreprise, Il ne peut excéder:

- 18 heures pour le formateur à plein temps.
- 06 heures pour le formateur à temps partiel.

Article 135 : L'affectation d'un travailleur de l'entreprise à des tâches de formation se fait sur la base d'une décision précisant la durée, le lieu et les conditions d'activité en qualité de formateur.

Article 136: Le travailleur de l'entreprise affecté à des tâches de formation à plein temps ou à temps partiel conserve, pendant la durée de son affectation en qualité de formateur, la totalité de sa rémunération.

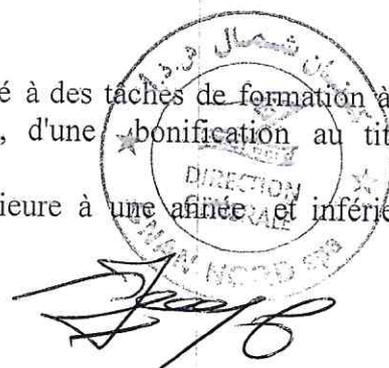
A- BONIFICATIONS ACCORDEES AU TRAVAILLEUR DE L'ENTREPRISE FORMATEUR

Article 137 : Le travailleur de l'entreprise affecté à des tâches de formation à plein temps ou à temps partiel bénéficie, au moment de la première affectation pour une période d'au moins deux (02) années, d'une bonification au titre de l'ancienneté correspondant à une année.

Article 138 : Au-delà de deux (02) années d'exercice, le travailleur de l'entreprise formateur à plein temps peut bénéficier d'une bonification supplémentaire au titre de l'ancienneté correspondant à une année. Cette bonification lui est attribuée dans le cas d'une évaluation favorable de ses activités par la structure chargée de la formation et après avis du comité de participation de l'entreprise.

Article 139 : Lorsque le travailleur de l'entreprise est affecté à des tâches de formation à plein temps il bénéficie, au moment de sa première affectation, d'une bonification au titre de l'ancienneté correspondant à :

- Une (01) année pour toute affectation égale ou supérieure à une année et inférieure à



deux (02) années.

- Deux (02) années pour toute affectation égale ou supérieure à deux années.

Article 140: Les bonifications visées aux articles 137 à 139 ci-dessus sont systématiquement supprimées en cas d'arrêt avant terme des actions de formation du fait du travailleur formateur.

Article 141: Au terme de trois (03) années d'exercice de la fonction de formateur à temps plein ou à temps partiel, le travailleur peut bénéficier d'une bonification au titre de l'ancienneté correspondant à une année.

Article 142: Les bonifications visées ci-dessus ne sont valables que pour le décompte de l'indemnité d'Expérience Professionnelle « IEP ».

Article 143 : A la fin de sa période d'affectation en qualité de formateur à plein temps, le travailleur est réintégré dans son poste de travail initial ou équivalent et conserve les bonifications qui lui ont été octroyées.

B- CONDITIONS DE RECRUTEMENT D'UN FORMATEUR ETRANGER A L'ENTREPRISE

Article 144: Lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un personnel qualifié pour assurer les actions de formation programmées, elle peut recourir, après avis du comité de participation de l'entreprise au recrutement externe d'un formateur.

Dans ce cas, le formateur est recruté à plein temps ou à temps partiel ou à titre de vacataire par le biais d'un contrat à durée déterminée définissant :

- La durée d'engagement contractuel
- Le lieu d'activité
- Le montant de la rémunération
- Les obligations à caractère professionnel
- Les modalités de résiliation du contrat

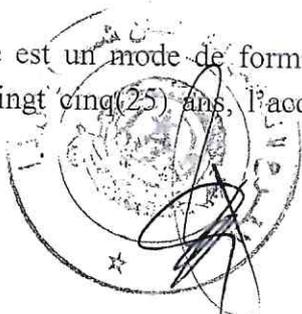
Article 145 : Le formateur à plein temps ou à temps partiel est rémunéré en fonction des tarifs proposés et arrêtés.

Article 146 : Le formateur salarié dans une autre entreprise et recruté à titre de vacataire, doit fournir une fiche de renseignements visée par son organisme employeur.

Une convention doit être établie et signée entre les deux parties.

SECTION VI : L'APPRENTISSAGE

Article 147 : L'apprentissage est un mode de formation professionnelle permettant aux jeunes âgés entre quinze(15) ans et vingt cinq(25) ans, l'acquisition d'une qualification professionnelle



reconnue pour l'exercice d'un métier dans les divers secteurs de l'activité. Il est réservé en priorité aux enfants des travailleurs de l'entreprise.

L'âge maximal visé à l'alinéa ci-dessus n'est pas opposable aux personnes handicapées.

Article 148 : La liste des métiers dans lesquels peut s'effectuer l'apprentissage dans l'entreprise est arrêtée par la structure chargée de la formation après avis du comité de participation.

Article 149 : Le contrat d'apprentissage est signé par le candidat à l'apprentissage et l'entreprise. Il est signé par son père ou son tuteur légal uniquement quand l'apprenti est mineur.

Article 150 : La durée de l'apprentissage est d'un (1) an au minimum et de trois (03) ans au maximum et ce, en fonction des spécialités engagées par l'entreprise.

Article 151 : L'apprenti engagé par l'entreprise bénéficie :

- Présalaire versé par l'état et pris en charge par le centre de formation ayant validé le contrat et ce, pour une période allant de six(6) à douze(12) mois.
- D'un présalaire progressif indexé au salaire minimum garanti versé par l'entreprise du deuxième ou troisième semestre de fixé comme suit :
- 2^{ème} semestre : 30% du SNMG
- 3^{ème} et 4^{ème} semestre : 50% du SNMG
- 5^{ème} semestre : 60% du SNMG
- 6^{ème} semestre : 80% du SNMG

SECTION VII : SANCTION DE LA FORMATION

Article 152 : Les actions de formation mises en œuvre par l'entreprise sont sanctionnées par une attestation de stage pour les perfectionnements, recyclages et alphabétisation en langue nationale et par un certificat de qualification professionnelle spécialisée.

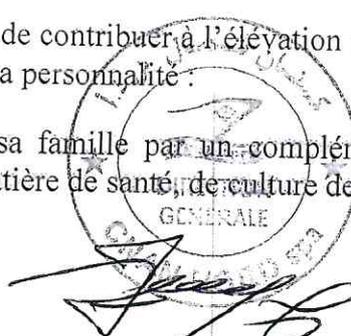
Article 153 : L'apprentissage est sanctionnés par un diplômes d'aptitude professionnelle délivré par l'Administrateur ayant validé le contrat d'apprentissage et ce conformément à la législation en vigueur.

Chapitre 5 : PROTECTIONS ET AVANTAGES SOCIAUX DU TRAVAILLEUR

SECTION I : LES ŒUVRES SOCIALES

Article 154 : Les œuvres sociales ont pour objectif principal de contribuer à l'élevation du niveau de vie du travailleur et de sa famille et à l'épanouissement de sa personnalité :

- En facilitant la vie quotidienne du travailleur et de sa famille par un complément à la rémunération du travail sous forme de prestations en matière de santé, de culture de loisirs et prêts sociaux.



- Assurer l'épanouissement physique, intellectuel et moral des travailleurs en organisant des activités de culture et de loisirs et en développant les activités de tourisme telles que excursions, sorties aériées, OMRA, colonies de vacances, voyages organisés à l'étranger.

Article 155 : Le financement des œuvres sociales est assuré par une contribution de l'entreprise égale à 2 % de la masse salariale brute, primes et indemnités de toutes natures comprises telle qu'elle ressort de l'exercice comptable de l'année précédente.

Article 156 : Les œuvres sociales de l'entreprise sont gérées par le Comité de Participation. Lorsque cette gestion est confiée à l'entreprise par le Comité de Participation, une convention entre les deux parties précisera les conditions et modalités d'exercice et de contrôle.

Article 157 : La contribution de l'entreprise au fonds des œuvres sociales est versée à un compte spécial ouvert à cet effet au nom de l'organe chargé de la gestion des œuvres sociales.

Elle ne peut être détournée de son affectation et ne serait être frappé de forclusion, ni tomber en exercice clos.

SECTION II : GRATUITE DE PASSAGES

Article 158 : Le travailleur de l'entreprise peut bénéficier d'une gratuité de transport, à bord du navire d'un véhicule importé, tous les trois ans dans l'une des conditions ci après :

- L'achat d'un véhicule d'importation en son nom personnel.
- Justifier d'une procuration dûment légalisée en son nom.

Il doit s'engager dans les deux cas sur l'honneur à utiliser personnellement le véhicule. Cette disposition s'applique aussi au personnel retraité de l'entreprise.

SECTION III : INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE

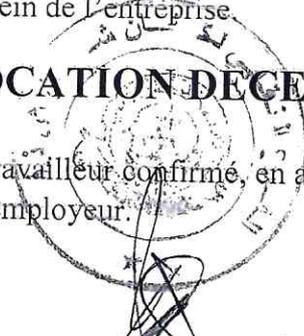
Article 159 : Tout travailleur ayant plus de quinze (15) année de service effectif dans l'entreprise bénéficie d'une indemnité de fin de carrière égale à dix huit(18) mois de la meilleure rémunération perçue durant sa carrière au sein de l'entreprise (primes et indemnités comprises) à l'exception de la prime de travaux spéciaux et de la prime de saisissage. Cette indemnité est versée au moment du départ à la retraite du travailleur concerné.

Le travailleur qui ne peut réunir quinze (15) années de service à la date de sa mise en retraite bénéficie du versement de l'indemnité de fin de carrière au prorata des années de présence au sein de l'entreprise calculé comme suit :

- Un (01) mois de salaire par années de travail pour les quatre dernières années de présence au sein de l'entreprise.
- Un demi (1/2) mois de salaire par année d'ancienneté pour toutes les autres années de présence au sein de l'entreprise.

SECTION IV : ALLOCATION DECES

Article 160 : Le décès d'un travailleur confirmé, en activité, ouvre droit à une allocation décès versée aux ayants droits, par l'employeur.



Le montant de cette indemnité est fixé comme suit :

- Une indemnité fixe de quatre cent mille Dinars Algériens (400.000,00 DA)
- Auquel s'ajoute une indemnité fixée à cinq mille Dinars (10.000,00) DA par année d'ancienneté au sein de la compagnie.

Une indemnité dite de « Repas mortuaire » d'un montant de vingt mille Dinars (20 000.00 DA) est attribuée aux ayants droits du travailleur décédé.

L'allocation décès est due au salarié en sus des indemnités de sécurité sociales.

Chapitre 6 : MODIFICATION-SUSPENSION ET CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

SECTION I : MODIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 161 : Les clauses du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune et écrite du travailleur concerné et de l'employeur.

Article 162 : Toutefois, si les dispositions de la présente convention, la législation ou la réglementation énoncent des règles plus favorables au travailleur les clauses du contrat sont systématiquement révisées.

SECTION II : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 163 : La suspension de la relation de travail liant le travailleur à l'entreprise intervient de droit dans les situations suivantes :

- Accord mutuel des deux parties
- Congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation en vigueur.
- Accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve.
- Exercice d'une charge publique élective
- Privation de la liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée.
- Décision disciplinaire suspensive d'exercice de la fonction.
- Congé sans solde et mise en disponibilité.

Article 164 : La suspension de la relation de travail entraîne l'interruption systématique de la rémunération pendant toute la durée de la suspension.

Article 165 : Les travailleurs dont la relation de travail est suspendue pour l'exercice d'une charge publique élective ou l'accomplissement des obligations du service national continuent à bénéficier durant toute la période de suspension des dispositions de la présente convention relatives à l'ancienneté et à la retraite.

Article 166 : A l'expiration de la période de suspension de la relation de travail, le travailleur est réintégré de droit à son poste de travail ou à un poste rémunération équivalente.

SECTION III : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 167 : La relation liant le travailleur à l'entreprise cesse dans les cas ci après :

- La nullité ou l'obligation légale du contrat du travail
- L'arrivée à terme du contrat du travail à durée déterminée
- La démission écrite
- La démission d'office ou abandon de poste
- Le licenciement à caractère disciplinaire tel que prévue par le règlement intérieur
- L'incapacité total de travail telle que définie par la législation
- La cessation d'activité légale de l'entreprise
- Le licenciement pour compression d'effectifs
- La retraite
- Le décès
- La perte de la qualité de personnel navigant (radiation de la matricule des gens de mer).

A. LA NULLITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 168 : Est nul de nul effet tout contrat de travail dont les clauses sont contraires aux dispositions de la loi et de la présente convention et notamment celle dérogeant aux droits accordés au travailleur.

Cette nullité ne peut néanmoins avoir pour effet la perte de la rémunération due pour le travail déjà exécuté.

Un nouveau contrat du travailleur concerné doit être établi conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

B. EXPIRATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

ARTICLE 169 : la relation de travail à durée déterminée cesse de produire ses effets à l'expiration normale du terme du contrat.

Le travailleur doit toutefois, être averti au moins deux(02) semaines avant l'expiration du terme de la volonté de l'entreprise de ne pas renouveler son contrat de travail.

C. EXPIRATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE DU PERSONNEL NAVIGANT

Article 170 : Si au cours d'une expédition maritime le contrat à durée déterminée et/ou indéterminée d'un marin arrive à expiration, un avenant au contrat fixant la nouvelle période de validité du contrat est établi par l'Administration ou par son représentant à bord (le Capitaine) dument désigné à cet effet par la Direction Générale de CNAN Nord Spa.

D. LA DEMISSION ECRITE

Article 171 : La démission est un droit reconnu au travailleur qui peut manifester son désir de rompre la relation de travail qui le lie à l'entreprise par la présentation d'une démission écrite et signée.



Article 172 : Le travailleur démissionnaire est tenu de donner un préavis, qui court à compter du jour de réception de la lettre de démission par l'entreprise, dont la durée ne peut dépasser :

1- Personnel sédentaire :

- Un (01) mois pour les postes de responsabilité (Directeur et Sous Directeur).
- Quinze (15) jours pour les autres postes de travail.

2- Personnel navigant :

- Quinze(15) jours pour le personnel navigant.

Toutefois, pour le personnel navigant Officier la démission ne devient effective qu'après qu'il se soit acquitté des engagements souscrits lors de son recrutement.

D'un commun accord écrit la période de préavis susvisée peut être écourtée. L'entreprise est alors tenue de notifier au travailleur démissionnaire l'acceptation de sa démission avant l'expiration de la période de préavis.

A défaut de réponse, le travailleur peut quitter définitivement l'entreprise après expiration de la période maximale de préavis.

Article 173 : Le travailleur qui ne respecte pas le délai de préavis auquel il est soumis, peut être poursuivi par l'entreprise pour le paiement d'une somme correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait respecté la période de préavis.

Article 174 : Si l'entreprise refuse au travailleur démissionnaire le droit d'effectuer sa période de préavis elle est tenue de lui verser, dans son solde tout compte, la rémunération totale afférente à la période de préavis comme s'il avait continué à travailler durant cette période.

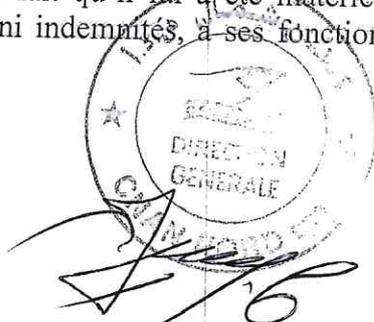
Article 175 : En tout état de cause, la période de préavis pour démission ne peut être réduite que par accord express des deux (02) parties.

E. LA DEMISSION D'OFFICE OU ABANDON DE POSTE

Article 176 : Au terme d'une absence non justifiée de plus de cinq (05) jours l'entreprise adresse au travailleur par tout moyen légal, à son adresse habituelle, une mise en demeure lui enjoignant de rejoindre le poste de travail ou le cas échéant de fournir les justificatifs de son absence.

Si dans les quarante huit (48) heures qui suivent l'expédition de la notification, le travailleur n'a pas fourni les justificatifs de son absence ou n'a pas justifié le fait qu'il lui a été matériellement impossible d'aviser l'entreprise, une deuxième et dernière mise en demeure lui est adressée.

Si dans les quarante huit (48) heures suivantes la deuxième mise en demeure le travailleur n'a pas fourni les justifications de son absence ou n'a pas justifié le fait qu'il lui a été matériellement impossible d'aviser l'entreprise. Il sera mis fin, sans préavis ni indemnités, à ses fonctions pour rupture unilatérale par l'intéressé de sa relation de travail.



Article 177 : Les absences susvisées, si elles sont dues à des conjonctures exceptionnelles peuvent être considérées comme étant une simple suspension de la relation de travail sur décision de l'entreprise.

Article 178 : Le travailleur en situation d'abandon de poste reste redevable envers l'entreprise du montant des salaires qu'il aurait perçus durant la période de préavis réglementaire s'il avait notifié sa démission par écrit.

F. LE LICENCIEMENT POUR INCAPACITE DE TRAVAIL

Article 178 : Le travailleur atteint d'inaptitude physique entraînant une incapacité de travail peut bénéficier :

- Soit d'une affectation à un poste de travail correspondant à son handicap, s'il existe.
- Soit d'une permutation volontaire avec un travailleur dont le poste correspond à son handicap.

En cas d'impossibilité d'application des deux (02) solutions susvisées, le travailleur atteint d'une incapacité totale de travail bénéficie des indemnités et préavis de licenciement prévues par la réglementation en vigueur.

G. LE LICENCIEMENT COLLECTIF D'ORDRE ECONOMIQUE

Article 180 : Si une ou plusieurs activités de l'entreprise venaient à être supprimées le ou les travailleurs qui y sont affectés sont licenciés par l'entreprise avec indemnités et préavis de licenciement.

Néanmoins, l'entreprise doit s'assurer avant toute décision de licenciement, qu'il n'existe:

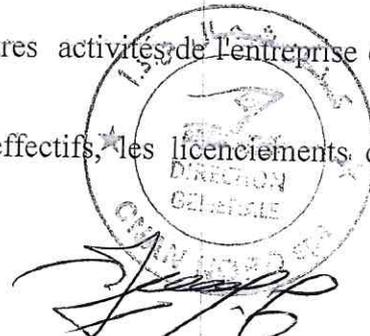
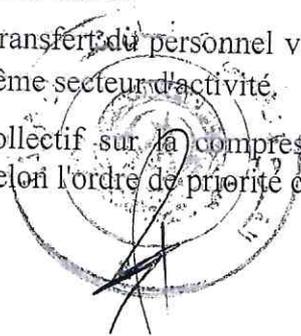
- Aucune nouvelle activité pouvant être créée par l'entreprise pour redéployer le travailleur concerné par le licenciement.
- Aucun poste vacant dans d'autres activités de l'entreprise correspondant au profil des travailleurs concernés par la mesure de licenciement.

Article 181 : Lorsque des raisons économiques le justifient, l'entreprise peut procéder à une compression d'effectifs qui se traduit par des licenciements individuels simultanés et qui ne peut être décidée qu'après négociation collective.

Article 182 : Avant de soumettre le dossier technique de la compression d'effectifs à la négociation collective, l'entreprise doit s'assurer qu'il n'existe aucun moyen de réduire le nombre de licenciements voire même d'annuler l'action de compression d'effectifs notamment par le biais:

- La réduction des horaires de travail
- Les possibilités de transfert du personnel vers d'autres activités de l'entreprise ou vers d'autres entreprises du même secteur d'activité.

Article 183: En cas d'accord collectif sur la compression d'effectifs, les licenciements doivent impérativement être prononcés selon l'ordre de priorité ci après:



1. Les travailleurs ayant atteints l'âge limite de départ en retraite.
2. Les travailleurs susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée.
3. Les critères d'ancienneté, d'expérience et de qualification pour chaque poste de travail.
4. Les travailleurs ayant le moins de personnes à charge.
5. Les travailleurs bénéficiant d'emplois réservés ou prioritaires.

Article 184 : L'entreprise ne doit en aucun cas recourir à la pratique des heures supplémentaires ou à de nouveaux recrutements dans les catégories professionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectifs et ce, durant une période de deux (02) années au moins.

Article 185: Les travailleurs visés à l'article 180 ci-dessus ayant fait l'objet d'une compression bénéficient d'une priorité de recrutement en cas de redéveloppement des activités de l'entreprise.

H. PREAVIS ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Article 186 : Le travailleur licencié, par application des articles 180 à 183 ci-dessus bénéficie d'un préavis et d'une indemnité de licenciement conformément aux dispositions ci-dessous.

Article 187 : L'entreprise est tenue de signifier au travailleur sa volonté de le licencier par lettre avec accusé de réception dans laquelle est indiquée la période de préavis qui lui est accordée et qui est fixée comme suit:

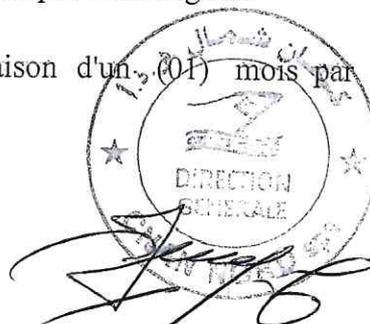
- Un (01) mois pour les agents d'exécution.
- Deux (02) mois pour les agents de maîtrise.
- Trois (03) mois pour les cadres.
- Six (06) mois pour les postes supérieurs et de haute qualification.

Article 188 : Durant la période de préavis, le travailleur a droit à deux (02) heures d'absences par jour cumulables et rémunérées pour pouvoir chercher un emploi.

Article 189 : Si le travailleur est atteint d'une maladie dûment établie, durant sa période de préavis, le décompte de la durée de préavis est systématiquement suspendu. Le travailleur bénéficie alors des avantages sociaux prévus par la législation en vigueur.

Article 190 : Le travailleur concerné par les dispositions visées à l'article 183 ci-dessus bénéficie outre des règles relatives au préavis d'une indemnité de licenciement dont le montant est calculé sur la base de la moyenne mensuelle la plus avantageuse des rémunérations globales (salaire de base et toutes primes et indemnités de toute nature) perçues durant les trois (03) dernières années de travail ou le dernier salaire perçu s'il avère plus avantageux.

Article 191 : L'indemnité de licenciement est due à raison d'un (01) mois par année de travail dans l'entreprise dans la limite de dix huit (18) mois.



Article 192 : Lorsque les années de travail sont incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du nombre de mois et le cas échéant de jours travaillés.

Article 193 : L'entreprise peut se libérer de ses engagements, vis-à-vis du travailleur, inhérents au préavis et à l'indemnité de licenciement en lui versant à l'avance:

1. Le montant total des salaires qu'il aurait perçus durant la période de son préavis s'il avait continué à travailler.
2. Le montant de l'indemnité de licenciement qui lui est due au titre des **articles 180 à 183** ci-dessus.

Dans ce cas, le travailleur concerné est immédiatement rayé des effectifs de l'entreprise.

I-PASSATION DE CONSIGNES

Article 194 : A chaque relève d'équipage et en cas d'absences temporaires ou de départ définitif le personnel sédentaire et navigant de l'entreprise doit procéder impérativement à la passation de consignes.

✓ Personnel Navigant :

Les passations de consignes couvrent aussi bien l'état technique du navire, que la pièce de rechange, l'outillage, les consignes de conduite et d'entretien ainsi que la documentation.

En ce qui concerne l'état technique, le procès verbal de passation de service doit mettre l'accent sur les anomalies, les avaries et les dysfonctionnements des équipements du navire.

Le procès verbal du Capitaine donne en outre le statut des documents externes détenus à bord,

Les procès verbaux de passation sont signés par le personnel débarquant et par le personnel de relève. Ces procès verbaux sont remis pour classement au Capitaine pour ce qui est du service pont et au chef mécanicien pour ce qui est du service machine.

✓ Personnel sédentaire:

En cas de départ en congé, d'absence pour quel motif que ce soit, chaque employé est tenu d'établir une passation de consignes avec la personne appelée à le remplacer durant son absence,

Cette passation de consignes doit mettre l'accent sur les affaires courantes à gérer en vue de la continuation de l'activité liée au poste de travail.

Une note d'intérim est établie à cet effet précisant la durée de l'intérim.

Quitus de départ

Tout employé doit se libérer de son quitus de départ, Le quitus de départ est un document établi par la structure Ressources Humaines.



Le travailleur quittant définitivement l'entreprise est tenu de se présenter à toutes les structures concernées. Ces dernières, en apposant leur visa, attestent que l'employé est en règle vis-à-vis de l'Entreprise.

Tout manquement à cette obligation engendre le non- paiement du solde de tout compte.

J. DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES A LA CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 195 : La cessation de la relation de travail ne doit intervenir que dans la stricte application de la loi, Elle doit être signifiée par l'entreprise par décision indiquant les motifs et les dispositions légales sur lesquelles elle se fonde.

Article 196 : Lorsque la relation de travail prend fin, l'entreprise est tenue de délivrer au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes.

La délivrance du certificat de travail ne peut annuler les droits et obligations de l'entreprise et du travailleur nés du contrat de travail.

Article 197 : Le certificat de travail ne doit, en aucun cas, porter des mentions défavorables au travailleur.

Chapitre 7 : LE REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE

Article 198 : Le règlement intérieur est un document qui fixe les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène et sécurité et à la discipline générale.

Article 199 : L'entreprise est tenue d'élaborer un règlement intérieur applicable à tous les travailleurs de l'entreprise permanents ou contractuels.

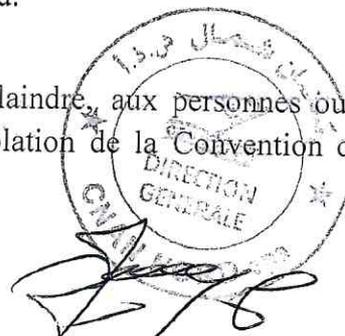
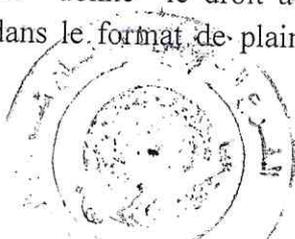
Article 200 : Les dispositions du règlement intérieur qui limitent ou suppriment les droits des travailleurs découlant des lois, des règlements et de la présente convention sont nulles et de nul effet.

Article 201: Le règlement intérieur prend effet dès son approbation par l'inspection du travail territorialement compétent et son dépôt auprès du greffe du tribunal, L'entreprise doit assurer une large diffusion en direction des travailleurs.

Chapitre 8 : PROCEDURE DE PLAINTE

Article 202 : Dans le cadre des nouvelles dispositions règlementaires en ce qui concerne le travail à bord, il est mis en place une procédure de plainte à bord.

Cette procédure donne le droit aux gens de mer de se plaindre, aux personnes ou autorités mentionnées dans le format de plainte à bord, pour toute violation de la Convention de Travail



Maritime (MLC 2006). Le litige à l'origine de la plainte doit être réglé au niveau le plus bas possible.

Les gens de mer ont le droit d'être accompagnés ou représentés pendant la procédure de plainte à bord et des mesures seront prévues pour prévenir la victimisation de gens de mer ayant porté plainte. Le terme « victimisation » désigne tout acte malveillant, quel qu'en soit l'auteur, à l'encontre d'un marin ayant présenté une plainte qui n'est pas manifestement abusive ni calomnieuse.

Tous les gens de mer doivent recevoir, outre un exemplaire de leur contrat d'engagement maritime, un document décrivant les procédures de plainte en vigueur à bord du navire.

Le document doit mentionner notamment les coordonnées de l'autorité compétente dans l'Etat du pavillon el, si ce n'est pas le même, dans le pays de résidence des gens de mer, ainsi que le nom d'une ou de plusieurs personnes se trouvant à bord qui seraient susceptibles, à titre confidentiel, de les conseiller de manière impartiale quant à leur plainte et de les aider de toute autre manière à mettre en œuvre la procédure de plainte qui leur est ouverte tandis qu'ils sont à bord.

TITRE V : REMUNERATION DU TRAVAIL

Article 203 : En contrepartie du travail fourni, l'entreprise doit verser au travailleur une rémunération au titre de laquelle il perçoit:

Personnel Sédentaire:

1. Le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle et de la grille des salaires en vigueur au sein de l'entreprise.
2. Les primes et indemnités réglementaires et conventionnées liées au poste de travail
3. Les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.
4. Le remboursement de frais engagés dans la fonction

Personnel Navigant:

1. Le salaire de poste tel qu'il résulte de la classification professionnelle et de la grille des salaires en vigueur au sein de l'entreprise.
2. Les primes et indemnités réglementaires et conventionnées liées au poste de travail.
3. Les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.
4. Le remboursement de frais engagés dans la fonction.

L'entreprise doit en outre rembourser au travailleur tous les frais qu'il est appelé à engager dans le cadre de l'exercice de ses fonctions après accord de l'entreprise.

Article 204: L'entreprise est tenue de verser, régulièrement et à terme échu, au travailleur la rémunération qui lui est due et ce, par préférence à toutes autres créances quelles que soient leur nature.

Toute infraction à la présente disposition exposera son auteur à l'application de l'article 150 de la Loi 90-11 du 21 avril 1990 relative à la relation de travail.

Article 205 : les éléments de rémunération du travail visés ci-dessus sont développés dans le TITRE V bis annexé à la présente convention.



TITRE VI: REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

Chapitre 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 206 : Les travailleurs ont le droit de se constituer en organisations syndicales à l'effet de défendre leurs intérêts matériels et moraux dans les conditions prévues par la loi 90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée par la loi 91-30 du 21 décembre 1991, l'ordonnance 96-12 du 10 juin 1996 et la loi 90-11 du 21 avril 1990 modifiée et complétée par la l'Ordonnance 96-21 du 9 juillet 1996 relative aux relations de travail.

Article 207 : Les délégués syndicaux sont détachés à raison de trois (03) travailleurs conformément à l'article 59 de la présente convention et bénéficient de la protection définie par la législation en vigueur.

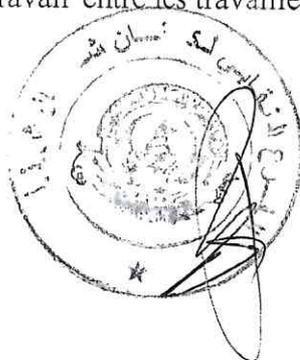
Chapitre 2 : MODALITES D'EXERCICE DU DROIT A LA PARTICIPATION

Article 208 : Conformément à la loi 90-11 du 21 avril 1990 modifiée et complétée par la l'Ordonnance 96-21 du 9 juillet 1996 relative aux relations de travail et au décret 90"289 du 29 septembre 1990 relatif aux modalités d'organisation des élections des délégués du personnel modifié et complété par le décret 97- 248 du 8 juillet 1997, les délégués du personnel ont droit à la participation à la vie de l'entreprise par le biais de représentants au sein du comité de participation

TITRE VII: CONFLIT COLLECTIF ET INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Chapitre 1: CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL

Article 209 : Constitue un conflit collectif de travail régi par les dispositions de la loi 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail entre les travailleurs et l'entreprise.



Chapitre 2 : CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Article 210 : Constitue un conflit individuel de travail au sens de la loi 90-04 du 6 février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail tout différent de travail opposant un travailleur et un employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties si ce différent n'est pas résolu dans le cadre des procédures internes.

Chapitre 3 : EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Article 211 : Les travailleurs de l'entreprise ne peuvent recourir à la grève qu'après avoir épuisé par le biais de leur représentant les procédures de conciliation dans les conditions et modalités prévues par la loi 90-02 citée ci-dessus.

Article 212 : Limitation du droit de grève

Durant toute grève un service minimum doit être organisé pour assurer la continuité des activités stratégiques de l'entreprise dont l'arrêt pourrait entraîner un préjudice et notamment :

- L'entretien et le service de garde minimum à bord et de permanence à terre.
- Le refus par le travailleur d'assurer le service minimum constitue une faute professionnelle grave.
- Le refus d'exécuter un ordre de réquisition pour des nécessités impérieuses de service, par un travailleur en grève constitue sans préjudice des sanctions pénales une faute professionnelle grave

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 1 : DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 213 : La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation par l'une des parties signataires.

Article 214 : La dénonciation totale ou partielle ne peut intervenir que dans les douze (12) mois qui suivent sa date de dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent.

Celle-ci intervient selon les modalités fixées par l'article 132 et 133 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 modifiée et complétée relative aux relations de travail.

Article 215 : Dans tous les cas, la dénonciation ne peut avoir d'effet sur les contrats de travail antérieurement conclus, qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.



Chapitre 2 : FORMALITES LEGALES DE PUBLICITE

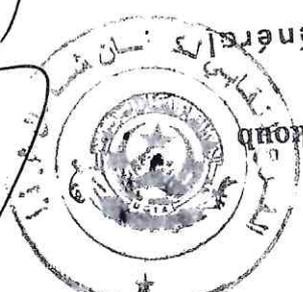
Article 216 : Conformément aux articles 126 et 127 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail la présente convention collective est déposée auprès de :

- L'inspection du travail territorialement compétente.
- Le tribunal territorialement compétent

Article 217 : La présente convention collective fera l'objet des sa conclusion et sa signature par les parties à négociation d'un avis d'information à tout le personnel de l'entreprise.

Cet avis devra obligatoirement indiquer les modalités pratiques devant permettre à tout travailleur de l'entreprise de prendre connaissance des dispositions dans la présente convention collective.

Le Syndicat de l'Entreprise



Secrétaire Général
HASSAINE YAKHOUB

Le Directeur Général


DIARI Lakhdar
Directeur Général

DIRECTION GENERALE
CNAN NORD SPA

7

TITRE V BIS : REMUNERATION DU TRAVAI

Chapitre 1 : SALAIRE DE BASE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 218: Le salaire de base et/ou le salaire de poste de chaque travailleur correspond au montant fixé sur le bulletin de paie des personnels navigant et sédentaire.

Le salaire de base et/ou le salaire de poste se compose du salaire de la grille auquel sont ajoutés les éléments suivants en fonction du poste occupé :

- la nuisance.
- l'IEP (Indemnité d'Expérience Professionnelle)
- l'ICR (Indemnité Complémentaire de Revenu)
- la prime de responsabilité et de sujétion
- la prime de technicité
- prime de rendement individuel (PRI)
- prime de rendement collectif (PRC)
- l'indemnité de travail posté (ITP)
- l'indemnité de service permanent (IFSP)
- l'Indemnité de véhicule personnel (IVP)
- prime de transport
- l'indemnité de panier
- la prime au Miles
- La prime d'encadrement
- L'indemnité de zone
- L'indemnité de travaux spéciaux
- L'Indemnité de saisissage / dessaisissage et balayage
- Les majorations pour heures supplémentaires (H/S)
- La prime de caisse
- La prime de bilan

Article 219 : La classification des postes de travail de l'entreprise reflète leur hiérarchie professionnelle et est effectuée sur la base :

- la description et l'analyse des postes de travail.
- l'évaluation et la cotation du contenu descriptif du poste.
- Leur classement en ordre selon les résultats de l'évaluation.

Article 220 : Les résultats de la cotation déterminent un classement des postes de travail qui se répartissent en groupes socio professionnelles :

- **Groupe 1 : Exécution**

Regroupant tous les travailleurs marins et sédentaires chargés de travaux simples d'exécution et classés de la catégorie 01 à 11

- **Groupe 2 : Maîtrise**



Regroupant les travailleurs marins et sédentaires maîtrisant les tâches spécifiques ou communes et appartenant aux catégories 12 à 14.

- **Groupe 3 : Cadres**

Regroupant les travailleurs marins et sédentaires ayant des tâches de commandement, d'études d'application classés de la catégorie 15 à 20.

Article 221 : Les postes de travail en vigueur dans l'entreprise sont définis en tenant compte des objectifs de production et de développement de l'entreprise ainsi que de l'organisation et la répartition rationnelle des tâches et ce, dans un souci d'utilisation optimale du potentiel humain employé.

Article 222 : La nomenclature des emplois de l'entreprise, les exigences requises et la classification de chaque poste de travail sont déterminées dans l'**annexe N°03** pour le personnel navigant et l'**annexe N° 02** pour le personnel sédentaire, de la présente convention.

Les exigences relatives aux niveaux et connaissances théoriques requis pour le personnel navigant sont définies par la législation et la réglementation en vigueur pour chaque catégorie de travailleur.

Article 223: Les nomenclatures des emplois des personnels navigants et sédentaires peuvent être complétées et actualisées en fonction des exigences induites par le développement de l'entreprise et la complexité de nouvelles tâches qui sont intégrées dans son schéma organisationnel.

Article 224 : L'entreprise est tenue d'élaborer une fiche descriptive des tâches mise à la disposition du travailleur dans laquelle figure l'ensemble des tâches assignées au poste de travail qu'il occupe et ce, afin qu'il prenne conscience de la mission qui lui incombe et engage les initiatives nécessaires à son accomplissement dans le cadre de ses prérogatives.

Chapitre 2 : LES PRIMES ET INDEMNITES

Article 225 : L'ancienneté du travailleur, son expérience et sa fidélité à l'entreprise sont sanctionnés par :

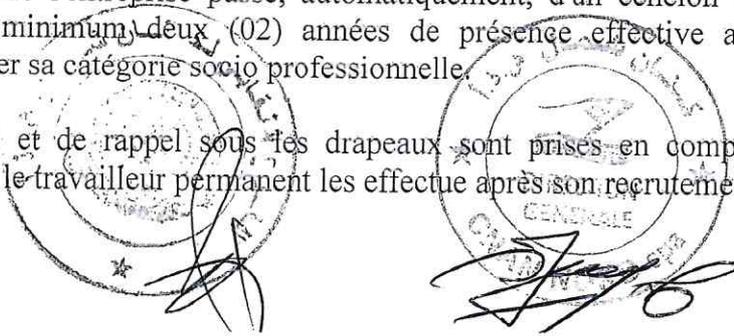
1. L'indemnité d'expérience professionnelle I EP
2. L'avancement en échelons automatique chaque deux (02) années pour le personnel navigant subalterne et le personnel sédentaire.

A.2 L'avancement en échelons

Article 226 : L'avancement en échelons d'un travailleur consiste en son passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même catégorie auxquelles son poste de travail est classé.

Article 227 : Le travailleur de l'entreprise passe, automatiquement, d'un échelon à un autre échelon, s'il comptabilise au minimum deux (02) années de présence effective au sein de l'entreprise sans toutefois changer sa catégorie socio professionnelle.

La période du service national et de rappel sous les drapeaux sont prises en compte dans la comptabilisation des échelons si le travailleur permanent les effectue après son recrutement.



Article 228 : Ne sont pas prises en considération pour le calcul de la durée de présence effective au sein de l'entreprise les périodes :

- Mise en disponibilité
- Le congé sans solde quelque soit la durée
- La période existant entre la date de démission d'un travailleur et la date de sa réintégration

En cas de réintégration après une démission supérieure à douze (12) mois le travailleur concerné perd le bénéfice de l'ancienneté acquise avant la date de sa démission.

SECTION 1 : L'INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Article 229 : L'indemnité d'expérience professionnelle est rémunérée au sein de l'entreprise sous forme d'un pourcentage octroyé systématiquement après chaque année de travail à raison de:

- 1% par année d'activité hors entreprise
- 2 % par année d'activité au sein de l'entreprise durant toute la carrière du travailleur

Article 230 : L'Indemnité d'Expérience Professionnelle « I.E.P » est destinée à rémunérer l'expérience du travailleur acquise au sein et hors de l'entreprise, Elle est attribuée mensuellement sous la forme d'un pourcentage du salaire de base allant de 2% à 64%.

Article 231 : Le taux de l'Indemnité d'Expérience Professionnelle au sein de l'entreprise est de l'ordre de 2% de la première année à la fin de la carrière.

Article 232 : Le mode de valorisation de l'IE.P visé à l'article 229 ci-dessus ne peut en aucun cas s'appliquer aux travailleurs de l'entreprise (hors secteur maritime) pour la carrière antérieure à leur recrutement au sein de l'entreprise.

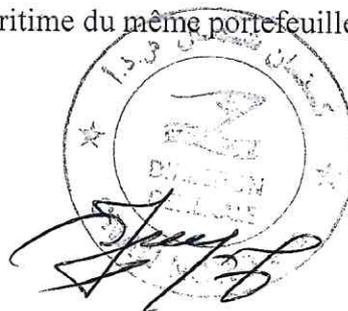
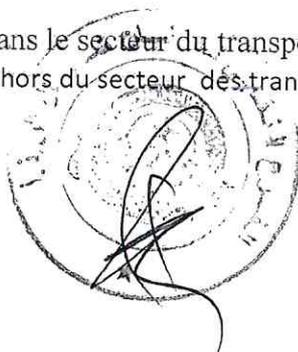
Article 233 : Le taux d'I.E.P détenu par un travailleur nouvellement recruté est maintenu par l'entreprise et traduit en pourcentage, bénéficiant du nouveau salaire de base qui lui est attribué au recrutement.

Article 234 : L'entreprise peut procéder à la reconstitution de la carrière du travailleur nouvellement recruté, Pour ce faire ce dernier doit apporter la preuve qu'il n'a jamais bénéficié d'une I.E.P avant son recrutement au sein de l'entreprise, Son expérience est alors reconstituée comme suit:

- 2% par année de travail dans le secteur du transport maritime du même portefeuille.
- 0.50% par année de travail hors du secteur des transports.

Sont également comptées

- Aux taux du secteur



- Les années du service national accompli avant ou après son recrutement et les années de maintien.
- Les années de formation accomplies par les travailleurs prélevés de leurs postes de travail et les futurs travailleurs.
- **Au taux hors secteur**
- Toutes les années accomplies dans d'autres secteurs dans le secteur privé et à l'étranger.

Article 235 : La période d'accomplissement des obligations du service national ainsi que le maintien sous les drapeaux sont obligatoirement pris en considération dans le décompte de l'IE.P au taux du secteur même si le travailleur concerné n'a jamais exercé avant son recrutement.

Article 236 : Le taux de l'IE.P est maintenu au profit du travailleur qui a bénéficié d'une promotion, Il est automatiquement indexé au nouveau salaire de promotion du travailleur concerné.

Article 237: Le travailleur rétrogradé garde le montant de son I.E.P cumulé jusqu'à la date de la rétrogradation, Ce montant est traduit en pourcentage du nouveau salaire de base de rétrogradation du travailleur concerné.

Article 238 : Exception faite des absences rémunérées et celles prises en charge par le régime de sécurité sociale, aucune autre absence du travailleur ne peut être prise en considération pour décompte de l'IEP.

SECTION II : LES BONIFICATIONS ANCIEN MOUDJAHID

Article 239 : Tout travailleur de l'entreprise ayant participé activement à la lutte de libération nationale et justifiant dans les formes légales et réglementaires sa qualité de membre de l'ALN ou de l'OCFLN bénéficie d'une bonification d'Ancien Moudjahid mensuelle et forfaitaire égale à cent (100) dinars par année de participation.

Article 240 : Lorsque l'année est incomplète, le travailleur bénéficie d'une bonification forfaitaire calculée au prorata du nombre de mois de participation.

SECTION III : L'INDEMNITE DE MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 241 : Le recours aux heures supplémentaire doit répondre à une nécessité de service absolue et revêtir un caractère exceptionnel. Ce recours est subordonné à l'accord préalable de l'administration de l'entreprise.

Tout salarié est tenu sauf empêchement en cas de force majeure d'effectuer des heures supplémentaires lorsque la hiérarchie le lui demande.



Lorsqu'un travailleur est astreint à effectuer des travaux au-delà de l'amplitude normale de travail, il lui est versé une indemnité pour les heures supplémentaires calculée suite :

- A. Une majoration de 50% du salaire de base horaire pour les quatre premières heures hebdomadaires.
- B. Une majoration de 75% du salaire de base horaires pour les heures suivantes.
- C. Une majoration de 100% du salaire de base horaire pour les heures supplémentaire effectuées de nuit ou un jour de repos légal.

Le salarié ayant travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée ainsi qu'au paiement des heures supplémentaires majorées de 100%.

SECTION IV : L'INDEMNITE FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT « I.F.S.P »

Article 242 : Les travailleurs appelés à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, perçoivent mensuellement une indemnité forfaitaire de service permanent variant entre 10% et 20% du salaire de base.

Article 243 : L'indemnité forfaitaire de service permanent ne peut en aucun cas être cumulée avec l'indemnité pour heures supplémentaires visée à l'article 241 ci-dessus.

Article 244 : La liste des postes de travail bénéficiant de l'indemnité de service permanent ainsi que le taux y afférent sont arrêtés dans l'annexe N°07, pour les travailleur sédentaires.

SECTION V : L'INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE « I.T.P »

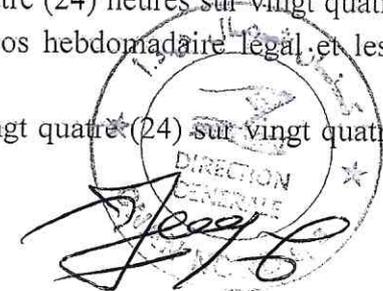
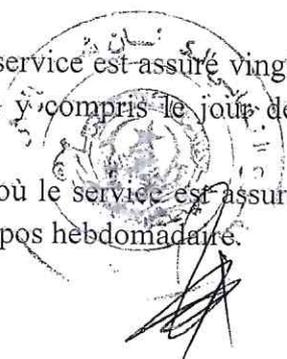
Article 245 : L'indemnité de travail posté est destinée à composer les sujétions induites par :

- L'alternance des équipes postées.
- Le recouvrement d'horaires pour les passations de consignes dans la limite d'une demi-heure.
- Le travail de nuit.
- Le travail durant le jour de repos hebdomadaire dans le cas de système de 3x8 continu.

Elle est servie mensuellement et est cumulable avec l'indemnité pour heures supplémentaires.

Article 246 : Le travail posté ou par roulement d'équipes ne peut être organisé que sous les trois(03) formes ci après définies :

- Système 3 x 8 continu où le service est assuré vingt quatre (24) heures sur vingt quatre (24) tous les jours de la semaine y compris le jour de repos hebdomadaire légal et les jours chômes et payés.
- Système 3 x 8 semi continu où le service est assuré vingt quatre (24) sur vingt quatre (24) heures avec arrêt le jour de repos hebdomadaire.



- Système 2 x 8 discontinu où le service est assuré seize (16) sur vingt quatre (24) heures avec arrêt le jour de repos hebdomadaire.

Article 247 : L'indemnité de travail posté est attribuée en pourcentage de salaire de base variant en fonction du système de travail posté.

Article 248 : La liste des postes de travail du personnel sédentaire bénéficiant de l'indemnité de travail posté ainsi que le taux y afférent sont arrêtés dans **l'annexe N°08**.

Article 249 : Le travailleur employé par l'entreprise dans le cadre de l'un des trois systèmes visés à l'article 246 ci-dessus s'il n'est pas remplacé par l'agent appelé à lui succéder est tenu de rester à son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit pourvu à son remplacement et ce dans la limite de l'amplitude journalière fixée à douze (12) heures. Il percevra dans ce cas la majoration pour les heures supplémentaires qu'il aura effectuées.

SECTION VI : L'INDEMNITE DE NUISANCE

Article 250 : L'indemnité de nuisance est attribuée mensuellement sous forme d'un pourcentage ne dépassant pas les 20% du salaire de base.

Elle est destinée à compenser toutes les nuisances auxquelles s'expose le travailleur au cours de l'exercice de ses fonctions.

Article 251 : La liste des postes de travail bénéficiant de l'indemnité de nuisance ainsi que le taux y afférent sont arrêtés :

- En annexe N°13 pour les travailleurs sédentaires.
- En annexe N°14 pour les travailleurs navigant.

SECTION VII : L'INDEMNITE DE VEHICULE PERSONNEL « I.V.P »

Article 252 : L'indemnité de véhicule personnel « I.V.P » vise à indemniser les travailleurs cadres de l'entreprise utilisant régulièrement leur véhicule dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Article 253 : Les catégories concernées par l'indemnité de véhicule particulier sont comprises entre la catégorie 15 et la catégorie 20. Le montant de cette indemnité est fixé à quatre mille trois cent Dinars Algériens (4.300 DA)

Article 254 : les travailleurs bénéficiant d'une indemnité de véhicule personnel sont dans l'obligation de :

- Se trouver en permanence en possession de leur véhicule.
- Utiliser leur véhicule pour tous les déplacements liés aux besoins de service.



- Ne pas utiliser de véhicule de service sauf si leur véhicule est momentanément immobilisé par suite d'une panne.

Article 255 : Lorsque le véhicule d'un travailleur est immobilisé pour une période supplémentaire à trois (03) mois, l'attribution de l'indemnité de véhicule est suspendue jusqu'à remise en circulation du véhicule.

Article 256 : L'indemnité de véhicule personnel dont le versement s'effectue mensuellement, est due pendant le congé annuel et les missions de service.

SECTION VIII : L'INDEMNITE DE ZONE

Article 257 : L'indemnité de zone instituée au sein de l'entreprise est destinée à compenser la qualité l'environnement dans lequel exerce le travailleur navigant.

Article 258 : L'indemnité de zone est versée mensuellement au taux quarante (40%) du salaire de base à tous les travailleurs navigants de l'entreprise lorsqu'ils sont embarqués à bord de navires desservant les lignes de méditerranée et Nord Europe.

Article 259 : L'indemnité de Zone est versée mensuellement au taux de soixante dix (70%) du salaire de base à tous les travailleurs navigants de l'entreprise lorsqu'ils sont embarqués à bord de navires desservant les lignes d'Amérique du Nord, Amérique du Sud, Extrême et Moyen Orient.

SECTION IX : L'INDEMNITE DE TABLE

Article 260 : L'indemnité de table est versée mensuellement à tous les personnels navigants de l'entreprise à raison de trois cent dinars (300 DA) par jour de récupération tel que défini à l'article 29 de la présente convention du au travailleur concerné.

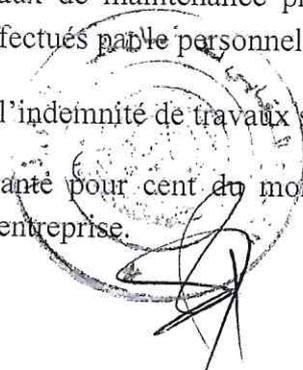
Elle ne peut en aucun cas dépasser un montant correspondant à trente (30) tables par mois.

SECTION X : L'INDEMNITE DE TRAVAUX SPECIAUX

Article 261 : Tous les travaux de maintenance programmés dans les arrêts techniques et en exploitation qui peuvent être effectués par le personnel embarqué sont rémunérés par l'entreprise.

Article 262 : Le Montant de l'indemnité de travaux spéciaux est fixé comme suit :

1. Dans la limite de quarante pour cent du montant des devis établis par les chantiers de réparation étrangers à l'entreprise.



2. Le montant de l'indemnité de travaux spéciaux fixé sera réparti entre les travailleurs ayant intervenus dans les dits travaux.

Elle sera réparti entre le personnel ayant participé à la réalisation des travaux, selon l'appréciation du commandant et /ou chef mécanicien, qui attribuera un pourcentage à chaque participant à ces travaux.

Article 263 : L'indemnité de travaux spéciaux ne peut être payée que sur la base d'une décision établie sur proposition du commandant de bord concerné et signée par le Directeur Général ou son représentant.

La décision de paiement de l'indemnité de travaux doit obligatoirement contenir les informations ci-après, sous peine de nullité :

- La nature des travaux à réaliser
- Les dates, horaires et lieux des travaux.
- La liste nominative des travailleurs bénéficiaires et les montants de l'indemnité alloués à chacun d'eux.

Article 264 : Les dispositions arrêtées ci-dessus sont applicables au personnel navigant appelé à effectuer des travaux spéciaux d'une manière régulière ou à titre occasionnel.

Article 265 : Le barème de l'indemnité des travaux est arrêté en **Annexe N°09**.

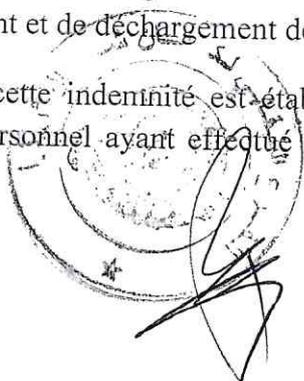
SECTION XI : L'INDEMNITE DE SAISSAGE/DESAISSAGE ET BALAYAGE

Article 266 : Dans le cas où le consignataire ou le propriétaire d'une marchandise, devant être transportée à bord d'un des navires de l'entreprise, ne procède pas à son arrimage le commandant peut faire appel au personnel occupant les postes de : Second Capitaine, Lieutenant, Maître d'Equipage et Matelot pour réaliser cette opération.

En cas de changement exceptionnel, le chargeur devra régler les frais d'arrimage à l'embarquement de sa marchandise.

Article 267 : L'indemnité de saisissage / désaisissage et balayage comprend les opérations effectuées au port de chargement et de déchargement de la marchandise durant le même voyage.

La demande d'attribution de cette indemnité est établie par le capitaine du navire qui fixe les montants à répartir entre le personnel ayant effectué les opérations de saisissage, désaisissage et balayage.



La demande est accompagnée des pièces ci après est adressée à la Direction de l'exploitation pour accord :

- Rapport de voyage
- Rapport d'escale
- Plan de chargement

Article 268 : Le montant global de cette indemnité est fixé à cent mille dinars (100.000).

SECTION XII : PRIME DE MILES

Article 269 : Il est alloué une prime de Miles pour le personnel navigant embarqué sur les navires desservant les lignes d'Amérique du Nord, d'Amérique du Sud , Extrême et Moyen Orient.

Article 270 : Le montant de cette prime est calculé sur la base de 0,005% du salaire de Poste.

SECTION XIII : PRIME DE TECHNICITE

Article 271 : Il est alloué une prime de technicité pour les titres suivants :

• MBA	25%
• Ingénieur d'Etat/Master	20%
• Ingénieur d'Application/Licence et Technicien Supérieur	15%
• BEP/CED	15%
• Elève Officier	15%
• CMTC	10%

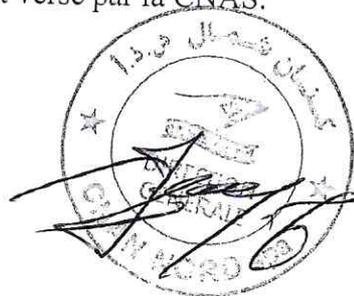
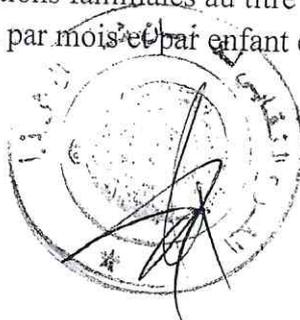
SECTION XIV : L'INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE

Article 272 : L'indemnité de salaire unique est allouée à tout travailleur de l'entreprise dont le conjoint n'exerce aucune activité rémunérée.

Article 273 : L'indemnité de salaire unique est versée au travailleur mensuellement et est fixée à 1500 DA par mois.

SECTION XV : L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRES D'ALLOCATION FAMILIALES « I.C.A.F »

Article 274 : L'indemnité complémentaire d'allocation familiale est versée mensuellement à tout travailleur bénéficiant des allocations familiales au titre de ses enfants scolarisés âgée de plus de dix (10) ans. Elle est fixée à 300 DA par mois et par enfant et est versé par la CNAS.



SECTION XVI : L'INDEMNITE DE RESPONSABILITE ET INDEMNITE DE SUJETION

Article 275 : Le salarié occupant un poste de responsabilité ouvre le droit à une indemnité de responsabilité et de sujétion attribuées mensuellement sous forme d'un pourcentage du salaire de base. La liste des postes y ouvrant et le taux y afférents sont arrêtés dans l'annexe N°10

SECTION XVI : L'INDEMNITE D'ENCADREMENT

Article 276 : Le salarié occupant un poste d'encadrement perçoit une indemnité mensuelle avec un taux variant entre 10% et 20% du salaire de Base des postes et le taux y afférent sont arrêtés dans l'annexe N°11

Chapitre 3 : LES PRIMES LIEES A LA PRODUCTIVITE ET AU TRAVAIL

SECTION I : LA PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL « P.R.I »

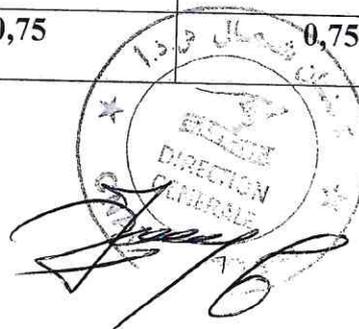
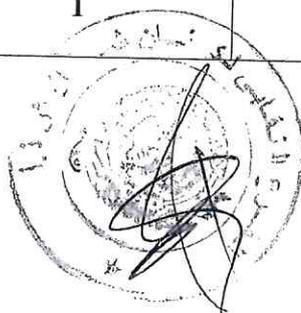
Article 277 : La prime de rendement individuel est destinée à sanctionner le rendement individuel du travailleur durant le mois considéré.

Article 278 : La prime de rendement individuel est attribuée sur la base d'une notation individuelle de chaque travailleur qui varie 0 et 10 points et à raison de deux (2%) pour chaque point. Elle est calculée en pourcentage du salaire de base et au prorata des journées travaillées.

Article 279 : L'appréciation du rendement individuel obéit aux barèmes et paramètre d'évaluation ci-après :

1- Pour le Personnel Sédentaire : Trois (03) Paramètres

PARAMETRES APPRECIATIONS	QUALITE DE REALISATION 4 POINTS	COMPORTEMENT GENERAL 3 POINTS	PONCTUALITE ASSIDUITE 3 POINTS
Très Bien	4	3	3
Bien	3	2,25	2,25
Moyen	2	1,50	1,50
Médiocre	1	0,75	0,75



POUR LE PERSONNEL NAVIGANT : DEUX (02) PARAMETRES

PARAMETRES APPRECIATIONS	QUALITE DE REALISATION 5 POINTS	PONCTUALITE ASSIDUITE 5 POINTS
Très Bien	5	5
Bien	4	4
Moyen	3	3
Passable	2	2
Médiocre	1	1

Article 280 : Exception faite des absences spéciales rémunérées, les congés statutaires, les accidents de travail et les maladies, toutes autres absences entraînent durant le mois considéré la suppression totale de prime de rendement individuel dans les conditions suivantes :

- Soit quatre (04) jours d'absences autorisées dans le mois.
- Soit deux (02) jours d'absences autorisées dans le mois.

En deçà des seuils sus-visés un taux d'abattement du montant de la PRI dû au travailleur dans le mois est fixé comme suit :

- Pour les absences autorisées : 25% par jour d'absence dans le mois.
- Pour les absences autorisées : 50% par jour d'absences dans le mois.

Pour les journées d'absences incomplètes, les taux d'abattement seront calculés au prorata des heures absences.

Les retards justifiés sont assimilés à des absences autorisées et les retards injustifiés à des absences à des absences irrégulières.

Article 281 : Les sanctions disciplinaires prononcées conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise entraînent les abattements ci-après fixés sur le montant de la prime de rendement individuel du travailleur pour le mois considéré.

Avertissement écrite : abattement de 20% du montant de la PRI du mois.

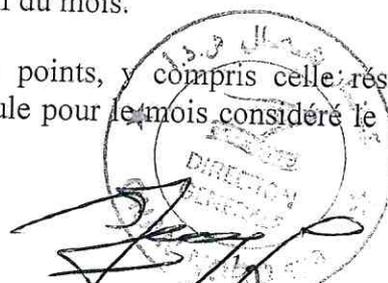
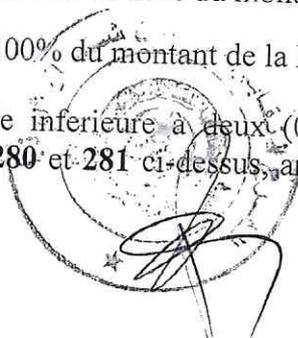
Blâme : abattement de 40% du montant de la PRI du mois.

Mise à pied de 1 à 3 jours : abattement de 60% du montant de la PRI du mois.

Mise à pied de 4 à 8 jours : abattement de 80% du montant de PRI du mois.

Rétrogradation : abattement de 100% du montant de la PRI du mois.

Article 282 : Toute note finale inférieure à deux (02) points, y compris celle résultant des abattements prévus aux Articles 280 et 281 ci-dessus, annule pour le mois considéré le versement



de la PRI et de la prime de rendement collectif « PRC » au travailleur concerné. La PRC est annulée à chaque fois que la PRI est touchée par cette mesure.

SECTION II : LA PRIME DE RENDEMENT COLLECTIF « PRC »

Article 283 : La Prime de rendement collectif « PRC » sanctionne le rendement et la productivité d'un collectif de travailleurs chargés de réaliser des objectifs programmés mensuellement.

Article 284 : La Prime de Rendement Collectif « PRC » est attribuée mensuellement par taux forfaitaire de 20%. La prime est calculée sur les objectifs physiques fixés dans le budget plafonné à 30%.

Le solde est attribué en fin d'exercice sur le résultat d'exploitation tel qu'il ressort sur le tableau des comptes de résultats (TCR). Il est déterminé par la différence entre les produits et les charges d'exploitation, à l'exclusion des produits financiers et charges et les produits et charge hors exploitation.

Article 285 : Le taux mensuel de la prime de Rendement Collectif « PRC » est fixé au maximum à 30% du salaire de base et est calculé au prorata des journées affectivement travaillées.

Article 286 : Les objectifs de chaque collectif homogène de travail au sein de l'entreprise sont arrêtés compte tenu de tout ou en partie de paramètres de gestion ci-après :

- Les quantités physiques.
- La qualité.
- Les couts.
- L'entretien et le taux d'utilisation des capacités.
- L'efficacité du service public.

Article 287 : Pour la détermination du taux de PRC les travailleurs sont regroupés en deux catégories :

- Les collectifs de production.
- Les collectifs de soutien.

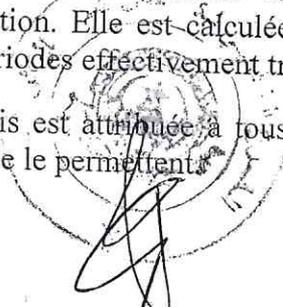
Article 288 : Dans l'attente de l'institution d'un système pouvant permettre d'assigner des objectifs et programmes mensuels de travail précis aux collectifs administratifs et financiers de l'entreprise et de mesurer le degré de leur réalisation. Le taux de la prime de rendement collectif des travailleurs appartenant à ces collectifs est indexé au taux de rendement réalisés par les collectifs de production sur la base des deux tiers 2/3 de leur taux.

Le système d'évaluation de la productivité de travail et le calcul de la prime de rendement collectif actuellement en vigueur restent applicables jusqu'à leur révision globale.

SECTION III : LA PRIME ANNUELLE /TREIZIEME MOIS

Article 289 : Une prime annuelle de 13^{ème} mois est attribuée à tous les travailleurs de l'entreprise confirmés dans leur fonction. Elle est calculée uniquement sur le salaire de base de chaque travailleur et au prorata des périodes effectivement travaillées durant l'année considérée.

La prime annuelle dite de 13^{ème} mois est attribuée à tous les travailleurs lorsque les conditions financières favorables pour l'entreprise le permettent.



SECTION IV : PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE. BENEFICE ANNUEL.

Article 290 : Les travailleurs de l'entreprise ouvrent droit à une quote-part du bénéfice annuel net de l'entreprise si son résultat après impôts s'avère positif.

Article 291 : Les conditions et modalités de calcul de la quote-part des travailleurs sont fixées par l'entreprise en accord avec l'assemblée générale des actionnaires qui détermine les affectations du résultat net.

Article 292 : Le montant annuel des bénéfices revenant aux travailleurs de l'entreprise est versé au plus tard le 30 Juin de l'année qui suit à parts égales entre tous les travailleurs et au prorata du nombre de jours et mois de présence dans l'année considérée.

Chapitre 4 : LES INDEMNITES A CARACTERE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGES PAR LE TRAVAILLEUR

SECTION I : INDEMNITE DE RESTAURATION (PANIER)

Article 293 : Compte tenu des horaires de travail, le personnel sédentaire bénéficie d'une indemnité de restauration de sept mille cinq cent Dinars (7 500 DA).

Article 294 : L'indemnité de restauration est versée mensuellement et au prorata des journées effectivement travaillées

SECTION II : INDEMNITE DE TRANSPORT

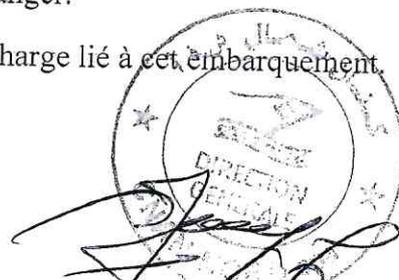
Article 295 : L'indemnité de transport vise à rembourser les frais occasionnés par le travailleur au titre de son déplacement quotidien du domicile au lieu de travail et retour et ce lorsqu'il n'est pas transporté par les moyens de l'entreprise.

Article 296 : Le montant mensuel de l'indemnité de transport est fixé à 2800 DA.

Article 297 : Les dispositions actuellement appliquées en matière de remboursement des frais de transport engagés par le personnel navigant lors de son déplacement entre le domicile et le lieu d'embarquement restent en vigueur. Néanmoins les marins se trouvant en attente dans le port où ils ont été convoqués par l'armement sont nourris, logés et transportés par l'armateur jusqu'à leur embarquement.

Article 298 : Le personnel navigant ouvre droit à une prise en charge totale lors de son embarquement/débarquement ou transit en Algérie ou à l'étranger.

Le marin refusé par le commandant bénéficie de la prise en charge lié à cet embarquement.



Les frais de transport seront remboursés au marin à bord selon le barème fixé par l'armateur majoré d'un forfait pour la nourriture de mille cinq cent (1.500) Dinars Algériens pour le personnel bénéficiant d'un délai de route de 24 heures. Voir **annexe N° 12**.

- De 0 à 500 kilomètre délais de 12 heures pour rejoindre le navire.
- Plus de 500 kilomètre délais de 24 heures.

SECTION III : LES FRAIS DE MISSION TERRITOIRE NATIONAL

Article 299 : Tout travailleur quel que soit son rang hiérarchique en mission commandée par l'entreprise à l'intérieur du territoire national et dans un rayon de plus de cent (100) kilomètre du lieu de travail, perçoit des indemnités compensatrices des frais engagés à cet effet conformément au barème ci-après.

NATURE DES FRAIS ENGAGES	MONTANT DES FRAIS REMBOURSES
Frais de restauration	1 000 DA/ jour
Frais d'hébergement	5 000 DA/ jour
Indemnité journalière	800 DA/ jour

Article 300 : L'entreprise assure le transport du travailleur en mission commandée ou prend les frais correspondants sur présentation de pièces justificatives ou d'attestation sur l'honneur quand il n'est pas possible de présenter une facture de dépense.

Article 301 : Lorsque le travailleur utilise son véhicule personnel pour une mission commandée, il bénéficie d'une indemnité kilométrique calculée à raison de dix (10.00DA) le kilomètre parcouru lors de la mission.

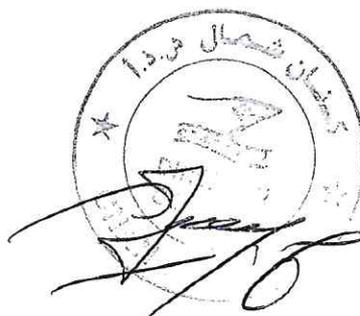
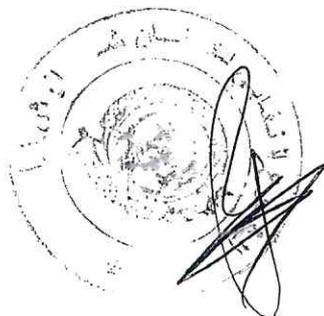
Article 302 : Les frais de restauration sont dus lorsque le travailleur en mission commandée se trouve à plus de cinquante kilomètre du lieu de travail entre onze heures et quatorze heures et de son domicile entre dix huit heures et vingt et une heures.

Les frais d'hébergement sont dus lorsque le travailleur en mission commandée se trouve à plus de cent (100) kilomètre de sa résidence entre vingt heures et six heures.

Article 303 : Le travailleur chargé d'effectuer une mission percevra les frais de mission avant son départ.

SECTION IV : LES FRAIS DE MISSION A L'ETRANGER

Article 304 : Le paiement des frais de mission à l'étranger est soumis à la réglementation en vigueur.



SECTION V : LES FRAIS DE VOYAGE DU PERSONNEL NAVIGANT

Article 305 : Il est versé au personnel navigant de l'entreprise une allocation devises mensuelle représentant les frais de voyage engagés dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

L'allocation est servie à terme échue pour les périodes effectives de navigation, de présence à bord lors de séjour des navires à l'étranger ainsi que les présences à bord durant les opérations commerciales.

Article 306 : Les montants de l'allocation devises sont fixés selon le poste occupé et conformément à la réglementation de change en vigueur et à l'annexe N°06 de la présente convention.

SECTION VI : TENUES DE TRAVAIL

Article 307 : Les travailleurs sédentaires de l'entreprise dont la fonction nécessite le port d'une tenue de travail, bénéficient à titre gratuit de deux tenues complètes par an, fournies par l'entreprise. Dans ce cas, le port de la tenue de travail est obligatoire.

Article 308 : La liste des postes de travail sédentaire nécessitant le port d'une tenue est arrêtée en annexe N° 15 de la présente convention. Elle pourra être modifiée et complétée à tout moment par l'entreprise.

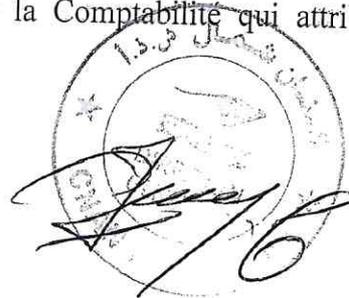
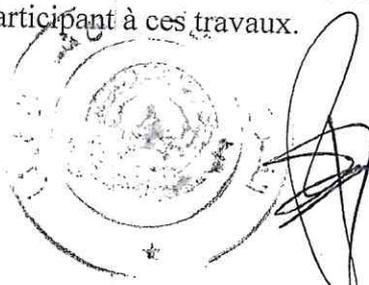
Article 309 : Les travailleurs navigants de l'entreprise bénéficient à titre gratuit de tenues de travail complètes fournies par l'entreprise. Dans ce cas, le port de la tenue de travail est obligatoire.

Article 310 : La liste de la dotation de la tenue de travail réglementaire pour le personnel navigant est arrêtée en annexe N° 01 de la présente convention. Elle pourra être modifiée et complétée à tout moment par l'entreprise.

SECTION VII : PRIME DE BILAN

Article 311 : Il est octroyé une prime dite de confection de bilan aux personnes émargeant à la filière finances et comptabilité aux conditions suivantes :

- Le bilan à prendre en considération est le bilan de l'entreprise (CONSOLIDE)
- La date limite de dépôt de bilan auprès de l'administration des impôts est fixée au 30 avril
- Le bilan doit être présenté accompagné des tableaux prescrit par le SCF, ainsi que les explications des comptes, les états de rapprochements, les inventaires et le détail des provisions pour les dépenses et/ou recettes d'escale pour lesquelles la documentation appropriée n'est pas parvenue à la compagnie.
- Le montant de cette prime est fixé à 100% du salaire de poste et ne se cumule pas avec les heures supplémentaires.
- Elle sera répartie entre les membres ayant participé à la réalisation des travaux du bilan, selon l'appréciation du Directeur des Finances et de la Comptabilité qui attribuera un pourcentage à chaque participant à ces travaux.

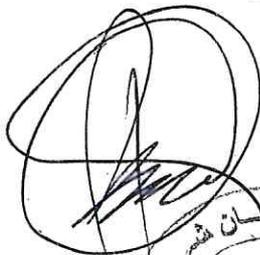


SECTION VIII : PRIME DE CAISSE

Article 312 : La prime de caisse vise à rémunérer les travailleurs qui manipulent habituellement des monnaies en espèce et ayant charge de la caisse sous leur responsabilité personnelle.

Le montant mensuel de la prime de caisse est fixé à deux mille (2 000.00DA) Dinars Algériens.

Le Syndicat de l'Entreprise




HASSAINE Yakoub

Secrétaire Général

Le Directeur Général




DJIBRI Lakhdar

Directeur Général

Sommaire des annexes

N°	Intitulés
01 /	Tenues de travail et uniformes – Personnel Navigant
02 /	Nomenclature des postes de travail – Personnel sédentaire
03 /	Nomenclature des postes de travail – Personnel navigant
04 /	Grille de salaire- Personnel sédentaire
05	Grille de salaire – Personnel navigant
06	Barème des allocations en devises- personnel navigant
07	Indemnité forfaitaire de service permanent- personnel sédentaire
08	Indemnité de travail posté –personnel sédentaire
09	Primes de travaux spéciaux- personnel navigant
10	Indemnités de responsabilité et de sujétion -Personnel sédentaire
11	Indemnité d'encadrement
12	Barème des frais de route
13	Indemnité de nuisance - personnel sédentaire
14	Indemnité de nuisance -Personnel navigant
15	Tenues de travail personnel navigant



[Handwritten signature]



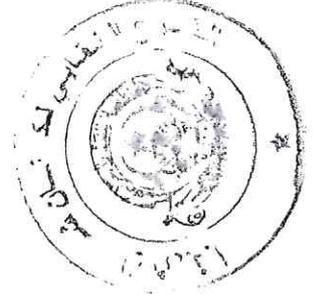


TENUES DE TRAVAIL ET UNIFORMES PERSONNEL NAVIGANT

Catégorie	Tenue - uniforme		Combinaison		Chaussure de sécurité		gant de travail		citré		Parka		Bottes		Lampe torche		Stop Brake	
Commandant	2		1		1		2		1		1		1		1		0	
Second Capitaine	2		3		1		4		1		1		1		1		0	
Lieutenant	2		2		1		4		1		1		1		1		0	
Chef Mécanicien	2		4		2		4		1		1		1		1		1	
Officiers machine	2		4		2		4		1		1		1		1		1	
Elèves pont	0		2		1		2		1		1		1		1		0	
Elèves Machine	0		2		1		2		1		1		1		1		1	
Maitrise et exécution pont	0		4		2		5		1		1		1		1		0	
Maitrise et exécution Machine	0		4		2		4		1		1		1		1		1	
Personnel Hotellerie	2		0		1		1		0		1		0		1		0	

* Les officiers permanisés bénéficieront de l'uniforme une fois chaque deux ans de travail au sein de l'entreprise

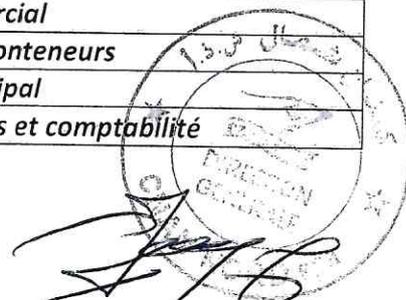
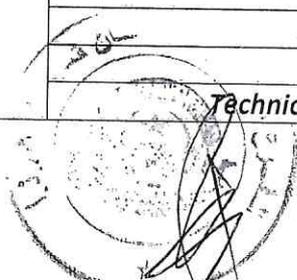
ANNEXE N°01



NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL



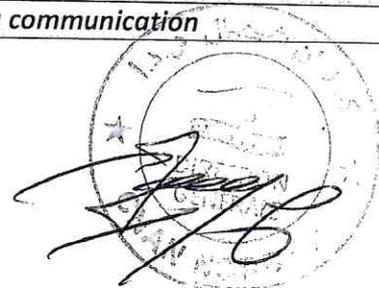
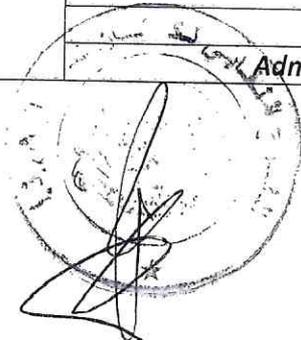
Groupe	Cat.	INTITULES POSTES	
EXECUTION	01	Femme de ménage	
	03	Agent de service	
	05	Agent d'accueil	
	06	Chef d'équipe préposé au nettoyage	
		Manutentionnaire	
	07	Standardiste	
		Démarcheur	
	09	Magasinier	
		Chauffeur	
	10	Agent de sécurité	
		Gestionnaire 1 ^{er} degré	
		Chauffeur démarcheur	
		Gestionnaire stock	
	11	Vigile	
Gestionnaire Relex			
Gestionnaire social			
Gestionnaire chargé du BOG			
Gestionnaire statistique			
12	Secrétaire de direction		
	Comptable 1er degré		
	Agent de Sécurité 2eme degré		
	Secrétaire Direction 2eme degré		
	Chef de Bureau		
	Attaché de Direction 2eme degré		
	Chef de Parc 1er degré		
	Gestionnaire 2eme degré		
	Gestionnaire Personnel Navigant		
	13	Agent Commercial	
		Secrétaire Direction 3eme degré	
		Gestionnaire Surestaries Conteneurs	
		Gestionnaire Mouvements Conteneurs	
Chef de Brigade			
Chef de Parc 2eme degré			
Comptable 2eme degré			
Gestionnaire Comptes d'Escales			
14	Facturier		
	technicien Sup Mainte Informatique		
	Attaché Direction 3eme degré		
	Secrétaire Principale		
	Contrôleur Gestionnaire Comptes d'Escales		
	Chef de Service		
	Chargé de la sécurité interne		
	Inspecteur Commercial		
	Inspecteur Réparation Conteneurs		
	Gestionnaire Principal		
Technicien supérieur en finances et comptabilité			



NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL



CADRE	15	<i>Assistant principal de Direction</i>	
		<i>Comptable Principal</i>	
		<i>Analyste Ingénieur d'Application</i>	
		<i>Ingénieur d'Application (Informatique)</i>	
		<i>Réviseur Interne 1er degré</i>	
		<i>Chargé d'Etudes 1er degré</i>	
		<i>Chef de Division</i>	
		<i>Ingénieur d'Application</i>	
	16	<i>Archiviste</i>	
		<i>Bibliothécaire</i>	
		<i>Réviseur interne 2^{ème} degré</i>	
		<i>Ingénieur d'état en informatique</i>	
		<i>Chargé d'études 2^{ème} degré</i>	
		<i>Ingénieur d'état</i>	
		<i>Gestionnaire principal compte d'escale</i>	
		<i>Chef de cellule gestion des stocks</i>	
		<i>Inspecteur commercial principal</i>	
		<i>Chef d'étude</i>	
		<i>Adjoint chef de ligne</i>	
		<i>Délégué commercial</i>	
		<i>Chef de département</i>	
		17	<i>Intendant chef de cellule technique</i>
			<i>Délégué commercial principal</i>
	<i>Négociateur en affrètement</i>		
	<i>Inspecteur technique bord itinérant</i>		
	<i>Chef de projet informatique</i>		
	<i>Assistant d'études et de synthèse</i>		
	<i>Responsable contentieux et pré contentieux</i>		
	<i>superintendant</i>		
	<i>Responsable recouvrement</i>		
	<i>Responsable des assurances</i>		
	<i>Ingénieur conseil</i>		
	<i>Contrôleur principal Manutention</i>		
	<i>Responsable bureau des marchés</i>		
	<i>Sous directeur</i>		
	<i>Responsable chargé de la formation personnel navigant</i>		
	<i>coordonnateur</i>		
	<i>Chef de lignes</i>		
	<i>Négociateur en affrètement principal</i>		
	<i>Auditeur finances et comptabilité</i>		
	<i>Administrateur principal réseau informatique</i>		
	<i>Administrateur principal systèmes informatique</i>		
<i>Adjoint CSO</i>			
<i>Auditeur</i>			
<i>Administrateur chargé de la communication</i>			

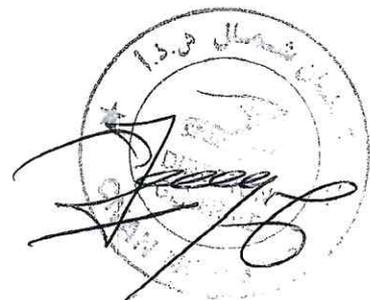
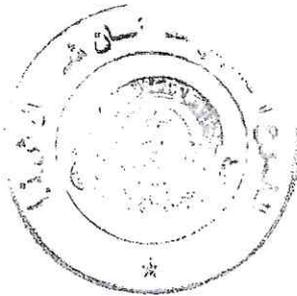


NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL



CADRE	18	<i>Assistant d'étude et de synthèse principal</i>
		<i>Coordonnateur chargé de la stratégie commerciale</i>
		<i>Assistant du Directeur</i>
		<i>Superintendant sénior</i>
		<i>Conseiller technique</i>
		<i>Assistant technique</i>
		<i>Directeur des Moyens Généraux</i>
		<i>Directeur Administration et personnel</i>
	19	<i>Directeur commercial</i>
		<i>Directeur Gestion bord</i>
		<i>Directeur d'armement</i>
		<i>Directeur d'affrètement</i>
		<i>Conseiller auprès de la Direction Générale</i>
		<i>Assistant Directeur Général</i>
		<i>Directeur contrôle de gestion des comptes d'escale</i>
		<i>Directeur contrôle de gestion technique</i>
		<i>Chef de projet</i>
		<i>Directeur développement</i>
		<i>Directeur construction neuve</i>
		<i>Directeur d'audit</i>
		<i>Directeur Logistique</i>
		<i>Directeur d'exploitation</i>
		<i>Directeur des ressources humaines et des moyeux</i>
		<i>Directeur Finances et comptabilité</i>
		<i>Consultant auprès de la Direction Général</i>
		<i>Responsable Management de la Qualité</i>
		<i>Directeur technique</i>
		<i>Directeur des affaires juridiques</i>
	<i>CSO/SIE</i>	
	<i>DPA</i>	
	20	<i>Directeur Armement et technique</i>
		<i>Directeur Général adjoint</i>
		<i>Inspecteur général de la flotte</i>

ANNEXE N°02

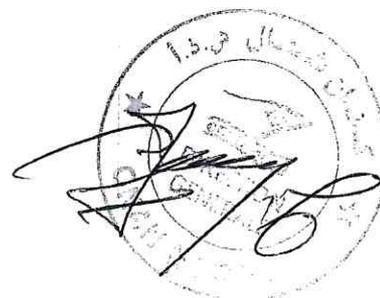
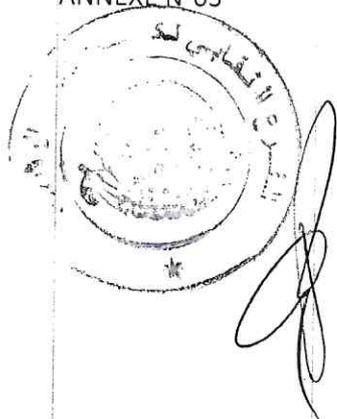


NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL



Groupe	Cat.	INTITULES POSTES
EXECUTION	7	Garçon
	8	Nettoyeur
	9	Matelot
	10	Matelot qualifié
		Matelot électricien
	11	Graisseur
	12	Magasinier
boulangier		
MAITRISE	13	Ouvrier
		Cuisinier
	14	Maitre d'hôtel
	15	Maitre d'équipage
Maitre Graisseur		
CADRE	16	SSO
		Officier Electricien
		Officier Pont
		Officier Machine
	17	Second Mécanicien
18	Second Capitaine	
CADRE SUPERIEUR	19	Chef Mécanicien
	20	Commandant

ANNEXE N°03

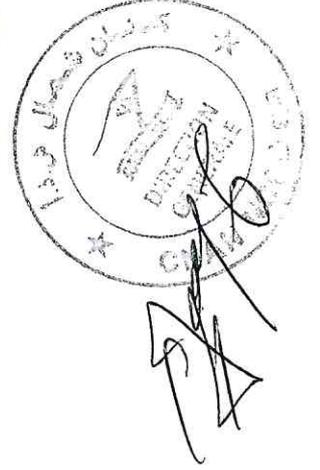


**GRILLE DE SALAIRE PERSONNEL SEDENTAIRE
SALAIRE DE BASE**



Catégorie	Classe	Echelons															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Exécution	1	15600	16224	16954	17716	18513	19346	20218	21125	22075	23072	24110	25195	26329	27513	28745	30045
	2	16800	17424	18208	19027	19883	20777	21712	22689	23710	24776	25890	27058	28276	29549	30873	32262
	3	18000	18624	19462	20338	21253	22210	23210	24254	25345	26485	27676	28922	30224	31585	33003	34488
	4	19200	19824	20716	21648	22622	23640	24704	25815	26976	28190	29460	30786	32171	33619	35127	36707
	5	20400	21024	21970	22958	23991	25070	26198	27376	28610	29898	31243	32649	34118	33650	37253	38929
	6	21600	22224	23224	24269	25361	26502	27695	28941	30243	31603	33025	34513	36066	37688	39382	41154
	7	22800	23424	24478	25580	26731	27934	29191	30504	31876	33310	34810	36376	38013	39724	41507	43374
	8	26400	27024	28240	29510	30838	32225	33675	35190	36775	38428	40160	41965	43830	45830	47887	50042
	9	27600	28224	29494	30822	32209	33658	35172	36755	38408	40136	41944	43830	45803	47865	50015	52265
	10	28800	29424	30748	32132	33578	35089	36668	38317	40041	41843	43726	45694	47750	49900	51898	54233
	Maitrise	11	30000	30624	32000	33440	34945	36518	38163	39878	41675	43550	45510	47558	49698	51930	54266
12		31200	32916	34726	36636	38650	40775	43019	45383	47882	50515	53294	56220	59317	62580	66015	69645
13		33600	35448	37398	39455	41625	43914	46329	48877	51565	54401	57393	60550	63880	67393	71099	75100
14		36000	37980	40068	42772	44977	47050	49638	52368	55248	58287	61493	64878	68444	72207	76177	80328
15		38400	40896	43554	46335	49400	52611	56031	59673	63351	67682	72082	76767	81757	87072	92627	99712
Cadre	16	39600	42174	44915	47834	50943	54254	57780	61535	65535	69795	74335	79166	84312	89792	95624	101840
	17	40800	43452	46276	49284	52488	55890	59533	63402	67523	71912	76587	81565	86867	92513	98505	104908
	18	42000	44730	47637	50733	54030	57542	61282	65265	69509	74025	78840	83964	89422	95235	101418	108010
	19	43200	46008	48998	52182	55574	59186	63033	67130	71495	76140	81092	86360	91975	97955	104316	111096
	20	44400	47286	50360	53633	57200	60832	64785	68997	73482	78258	83345	88762	94532	100676	107220	114190

Grille de salaire personnel sédentaire Annexe N° 04



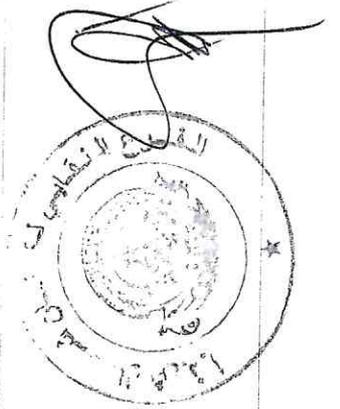
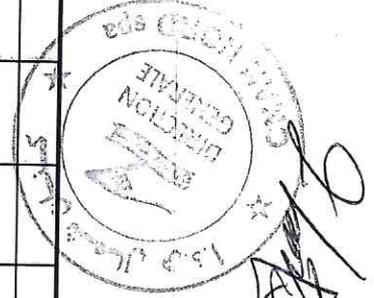


GRILLE DE SALAIRE PERSONNEL NAVIGANT SALAIRE DE POSTE

Catégorie	Classe	Poste de travail	Echelons																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Exécution	7	Garçon	51 889	53 032	54 198	55 391	56 609	57 856	59 128	60 428	61 758	63 165	64 505	65 924	67 374	68 856	70 372	71 920	
	8	Nettoyeur	53 332	54 504	55 704	56 929	58 182	59 461	60 769	62 107	63 473	64 870	66 296	67 756	69 246	70 769	72 326	73 916	
	9	Matelot	56 124	57 451	58 715	60 006	61 327	62 676	64 054	65 465	66 904	68 376	69 881	71 418	72 989	74 594	76 235	77 914	
	10	Matelot Qualifié	57 655	58 925	60 221	61 546	62 899	64 283	65 698	67 142	68 620	70 129	71 671	73 249	74 861	76 507	78 191	79 910	
	11	Graisseur	59 098	60 397	61 726	63 084	64 472	65 890	67 340	68 821	70 334	71 882	73 464	75 080	76 732	78 420	80 144	81 908	
	Maitrise	12	Boulangier	60 538	61 870	63 232	64 622	66 044	67 498	68 982	70 500	72 052	73 636	75 256	76 912	78 604	80 333	82 100	83 906
		13	Magasinier	63421	64 816	66242	67700	69190	70711	72266	73856	75482	77142	78840	80574	82346	84158	86010	87902
		14	Cuisinier	64 862	66 289	67 748	69 239	70 760	72 319	73 909	75 535	77 197	78 896	80 630	82 405	84 217	86 071	87 964	89 899
	Cadre	15	Maitre hotel	66 304	67 762	69 254	70 777	72 334	73 925	75 552	77 214	78 912	80 648	82 423	84 236	86 090	87 983	89 920	91 897
		16	Maitre équipage Maitre graisseur	69 186	70 709	72 264	73 854	75 479	77 140	78 836	80 572	82 343	84 155	86 008	87 899	89 832	91 808	93 829	95 892
		17	Elèves officiers	18 000															
	Cadre	18	SSO																
19		Officier pont	99 360																
20		Officier Machine																	
21		Off. Electrotechnicien																	
22		Second mécanicien	131 100																
Cadre	23	Second capitaine																	
	24	Chef mécanicien	151 800																
	25	Commandant	165 600																

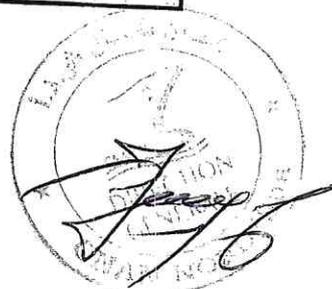
Annexe N°05

Avancement d'un échelon tous lesdeux (02) ans



**GRILLE DES SALAIRES
PERSONNEL NAVIGANT OFFICIER
CNAN NORD Spa**

NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL		SALAIRE POSTE
COMMANDANT		165 600,00
CHEF MECANICIEN		151 800,00
SECOND CAPITAIN SECOND MECANICIEN		131 100,00
LIEUTENANT OFFICIER MECANICIEN		99 360,00
OFFICIER RADIO "SSO"		99 360,00
ELEVE OFFICIER		18 000,00

C N A N N O R D

**GRILLE DES SALAIRES PERSONNEL NAVIGANT SUBALTERNES
APPLICABLE A COMPTER DU 1ER SEPTEMBRE 2015**

D A M G

E C H E L O N

Nomenclature des postes de Travail	Cat	E C H E L O N															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Maître Gravis/Equip	10	69 186	70 709	72 264	73 854	75 479	77 140	78 836	80 572	82 343	84 155	86 008	87 899	89 832	91 808	93 829	95 892
Maître d'Hotel	9	66 304	67 762	69 254	70 777	72 334	73 925	75 552	77 214	78 912	80 648	82 423	84 236	86 090	87 983	89 920	91 897
Maître d'Hotel	8	64 862	66 289	67 748	69 239	70 760	72 319	73 909	75 535	77 197	78 896	80 630	82 405	84 217	86 071	87 964	89 899
Maître d'Hotel	7	63 421	64 816	66 242	67 700	69 190	70 711	72 266	73 856	75 482	77 142	78 840	80 574	82 346	84 158	86 010	87 902
Maître d'Hotel	6	60 538	61 870	63 232	64 622	66 044	67 498	68 982	70 500	72 052	73 636	75 256	76 912	78 604	80 333	82 100	83 906
Maître d'Hotel	5	59 098	60 397	61 726	63 084	64 472	65 890	67 340	68 821	70 334	71 882	73 464	75 080	76 732	78 420	80 144	81 908
Maître d'Hotel	4	57 655	58 925	60 221	61 546	62 899	64 283	65 698	67 142	68 620	70 129	71 671	73 249	74 861	76 507	78 191	79 910
Maître d'Hotel	3	56 214	57 451	58 715	60 006	61 327	62 676	64 054	65 465	66 904	68 376	69 881	71 418	72 989	74 594	76 235	77 914
Maître d'Hotel	2	53 332	54 504	55 704	56 929	58 182	59 461	60 769	62 107	63 473	64 870	66 296	67 756	69 246	70 769	72 326	73 916
Maître d'Hotel	1	51 889	53 032	54 198	55 391	56 609	57 856	59 128	60 428	61 758	63 115	64 505	65 924	67 374	68 856	70 372	71 920



(Handwritten signature)

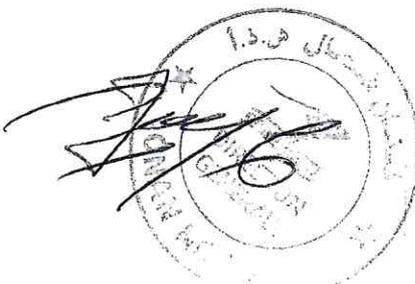
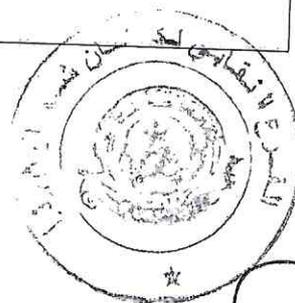
CNAN NORD Spa



BAREME ALLOCATION DEVICES

CATEGORIE	MONTANT MENSUEL DE L'ALLOCATION
Commandant Chef mécanicien	300 Euros
Second Capitaine Second Mécanicien	255 Euros
Lieutenant Officier Mécanicien Officier SSO Officier Electricien	210 Euros
Maitre d'équipage Maitre Graisseur Electricien Ouvrier Cuisinier Maitre d'hôtel	165 Euros
Matelot Graisseur Nettoyeur Garçons	150 Euros
Elève Officier Pont Elève Officier Machine	150 Euros

ANNEXE N° 06



CNAN NORD Spa



TAUX DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT

POSTES DE TRAVAIL	TAUX MENSUEL
Conducteur VL Conducteur PL	40%

ANNEXE N° 07



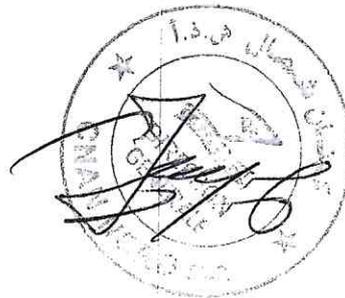
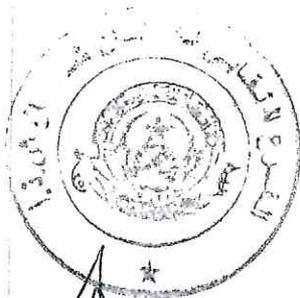
CNAN NORD Spa



TAUX DE L'INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE

POSTES DE TRAVAIL	TAUX MENSUEL
Agent de sécurité Chef de brigade	15%

ANNEXE N° 08

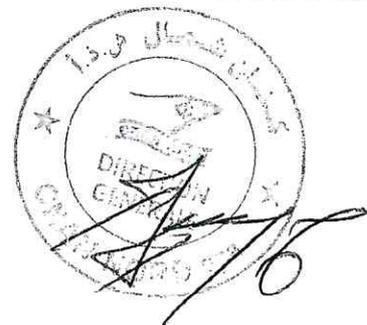
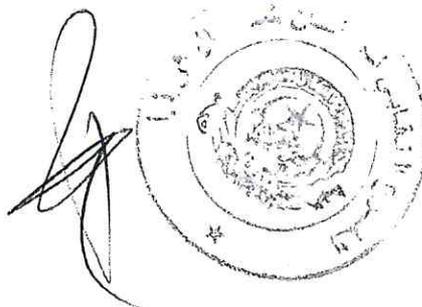




PRIMES DE TRAVAUX SPECIAUX

CHARGEMENT / DECHARGEMENT DES COLIS LOURDS		DA
Colis lourd compris entre 100 mt et 150 mt - Saisissage/ dessaisissage (*) • Pont = 60% • Machine = 30% • Service général = 10%		150.000,00
Colis lourd supérieur à 150 mt et inférieur à 200 mt - Saisissage/ dessaisissage (*) • Pont = 60% • Machine = 30% • Service général = 10%		200.000,00
Colis lourd supérieur à 200 mt et inférieur à 250 mt - Saisissage/ dessaisissage (*) • Pont = 60% • Machine = 30% • Service général = 10%		250.000,00
Colis lourd supérieur à 250mt et inférieur à 300 mt - Saisissage/ dessaisissage (*) • Pont = 60% • Machine = 30% • Service général = 10%		300.000,00
Colis lourd supérieur à 300mt - Saisissage/ dessaisissage (*) • Pont = 60% • Machine = 30% • Service général = 10%		350.000,00
(*) Lorsque l'opération est effectuée uniquement au chargement ou au déchargement la prime est divisée par deux		

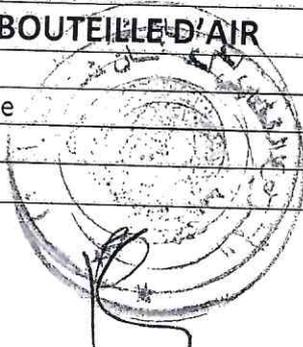
ANNEXE N° 09





**PRIMES DE TRAVAUX SPECIAUX
ET EN ARRET TECHNIQUE**

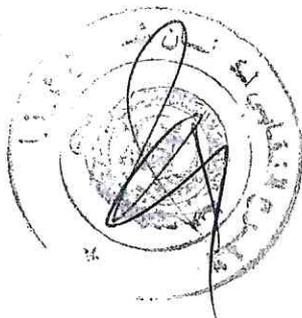
Code	Désignations	Prix unitaire en DA
SERVICE MACHINE		
MOTEUR PRINCIPAL		
01	Visite culasse : dépose, nettoyage et épreuve hydraulique	30.000
02	Visite d'un piston : extraction, déshabillage, nettoyage, prise des jeux	25.000
03	Visite d'un culbuteur : démontage, contrôle et relevé des jeux et réglage	8.000
04	Visite d'une chemise : Extraction, nettoyage, détartrage, prise des jeux, rodage plan de joint, épreuve hydraulique	20.000
05	Visite d'un palier principal et remplacement du coussinet	15.000
06	Visite d'une pompe d'injection individuelle	10.000
07	Nettoyage du carter moteur principal	50.000
08	Visite d'un réfrigérant eau douce	12.000
09	Visite d'un réfrigérant d'huile	12.000
10	Visite d'un réfrigérant d'air	10.000
11	Visite d'un réfrigérant huile réducteur	5.000
12	Inspection et nettoyage du collecteur de balayage selon échancier	50.000
GROUPES ELECTROGENES		
01	Visite culasse, dépose, nettoyage et épreuve hydraulique.	4.500
02	Extraction, visite, nettoyage et prise des jeux d'un piston	6.000
03	Visite d'une chemise extraction, nettoyage, détartrage prise des jeux, rodage plan de joint, épreuve hydraulique	5.000
04	Visite des paliers principaux et remplacement des coussinets	140.000
05	Visite complète avec extraction de chemises	120.000
06	Visite complète avec renversement	200.000
07	Visite d'un réfrigérant eau douce/huile	15.000
08	Visite d'un réfrigérant d'air	3.000
09	Visite d'une pompe eau douce attelée	15.000
10	Calage de la pompe d'injection	8.000
BOUTEILLE D'AIR		
01	Visite d'une vanne de tête	8.000
02	Visite d'une vanne de remplissage	8.000
03	Tarage d'une soupape de sûreté	5.000





PRIMES DE TRAVAUX SPECIAUX ET EN ARRET TECHNIQUE

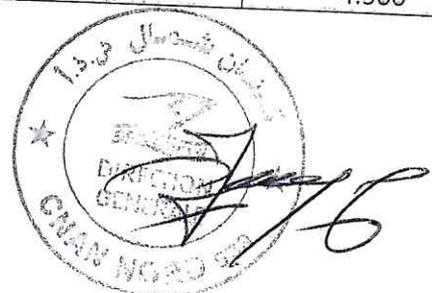
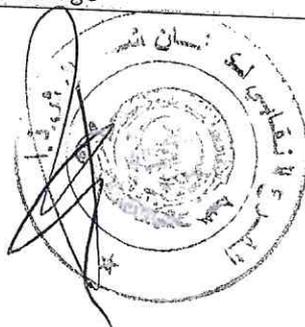
SERVICE MACHINE (suite)		DA
SEPARATEURS		
01	Visite complète séparateur FO	
02	Visite complète séparateur DO	30.000
03	Visite complète séparateur LO	30.000
04	Visite complète du séparateur de cale	35.000
COMPRESSEUR D'AIR		
		25.000
01	Visite complète compresseur	
02	Visite moteur électrique	20.000
		10.000
POMPES		
01	Démontage et visite de la pompe eau douce du moteur principal	22.000
02	Démontage et visite de la pompe eau de mer du moteur principal	25.000
03	Démontage et visite de la pompe ballast	23.000
04	Démontage et visite de la pompe portuaire	15.000
05	Démontage et visite de la pompe ballast /cale à piston	25.000
06	Démontage et visite de la pompe de transfert FO	8.000
07	Démontage et visite de la pompe de transfert DO	8.000
08	Démontage et visite de la pompe de transfert LO	8.000
09	Démontage et visite de la pompe de transfert eau usée	7.000
10	Démontage et visite de la pompe caisse fécale	15.000
11	Démontage et visite de la pompe électrique d'incendie	20.000
GENERATEUR D'EAU DOUCE		
01	Visite complète, démontage des coquilles, nettoyage chimique, tringlage des tubes évaporateur, remplacement de zinc et application d'une couche de bitume si nécessaire, test du vide	50.000





PRIMES DE TRAVAUX SPECIAUX ET EN ARRET TECHNIQUE

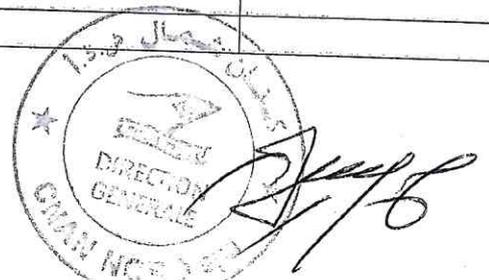
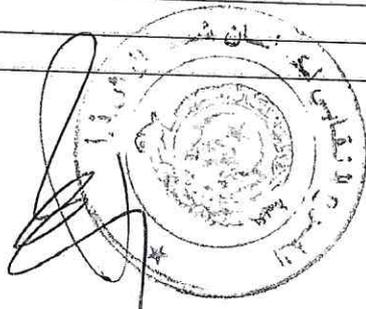
SERVICE MACHINE (suite)		DA
VISITE DES VANNES		
	Démontage et remontage	
05	- vanne Ø 125 mm	
06	- vanne Ø 150 mm	2.500
07	- vanne Ø 175 mm	4.000
08	- vanne Ø 200 mm	6.000
09	- vanne Ø 225 mm	8.000
10	- vanne Ø 250 mm	9.000
11	- vanne Ø 275 mm	10.000
12	- vanne Ø 300 mm	15.000
		20.000
MOTEUR ELECTRIQUE		
Visite des moteurs électriques, nettoyage et changement de roulements		
01	Visite moteur électrique pompe eau douce du moteur principal	15.000
02	Visite moteur électrique pompe eau de mer du moteur principal	15.000
03	Visite moteur électrique pompe ballast	15.000
04	Visite moteur électrique pompe portuaire	8.000
05	Visite moteur électrique pompe à piston ballast/ cale	20.000
06	Visite moteur électrique séparateur FO/LO/DO	10.000
07	Visite moteur électrique pompe LO de graissage du moteur principal	15.000
08	Visite moteur électrique pompe LO de graissage réducteur	10.000
09	Prise des isolements en présence de l'expert de la société de classification	9.000
CAISSES ET TANKS		
01	Nettoyage de la caisse journalière FO (m ³)	1.000
02	Nettoyage de la caisse journalière DO (m ³)	800
03	Nettoyage de la caisse de décantation FO (m ³)	1.000
04	Nettoyage de la caisse de décantation DO (m ³)	800
05	Nettoyage de la caisse d'huile du moteur principal (m ³)	500
SECURITE		
01	Visite complète du moteur Diesel de la motopompe de secours	50.000
02	Visite complète du moteur Diesel de l'embarcation de sauvetage	45.000
03	Visite complète du moteur Diesel du canot de secours rapide	60.000
04	Visite complète du moteur de hissage	4.500





PRIMES DE TRAVAUX SPECIAUX EN ARRET TECHNIQUE

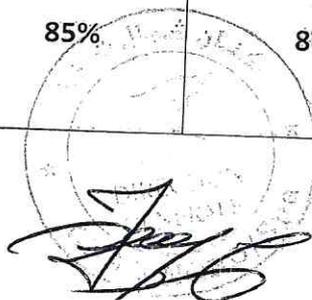
SERVICE PONT		
TRAVAUX D'ARRET TECHNIQUE		
BALLAST EAU DE MER		
01	Ouverture et fermeture d'un trou d'homme, changement de joint d'étanchéité	3.000
02	Nettoyage, lavage rinçage a l'eau de mer (m ²)	150
03	Grattage et piquage et enlèvement des résidus (m ³)	3.000
04	Application d'une couche de peinture adéquate (m ²)	200
PUITS AUX CHAINES		
01	Lavage d'un puit aux chaînes et assèchement (m ²)	150
02	Grattage et piquage et enlèvement des résidus (m ³)	4.000
03	Application d'une couche de butimastic (m ²)	200
TRAVAUX DE PEINTURE		
01	Grattage par m ²	150
02	Application d'une couche de peinture sur le château par m ² pour une couche 100μ	150
03	Application d'une couche de peinture sur le pont par m ² pour une couche 100μ	100
04	Echelle des tirants d'eau	10.000
05	Marquage du franc bord	7.000
06	Sigle de la Compagnie	9.000
PANNEAUX DE CALE		
01	Changement des joints d'étanchéité	300
02	Changement de tire bord par unité	500
03	Grattage et piquage, rinçage à l'eau douce	200
04	Application d'une couche de peinture adéquate (m ²)	150





INDEMNITES DE RESPONSABILITE ET DE SUJETION

Postes de travail	Taux indemnités responsabilité	Taux indemnités sujétion
Adjoint chef de ligne		
Sous Directeur	20%	
Auditeur finances et comptabilité		25%
Administrateur principal informatique	35%	
Responsable contentieux et précontentieux		
Responsable chargé de la formation		
Assistant du Directeur		
Coordonnateur	35%	30%
Chef de ligne		
Adjoint CSO	45%	35%
Coordonnateur chargé de la stratégie commerciale	45%	40%
Assistant Directeur Général		
	65%	45%
Directeur Gestion Bord		
Superintendant sénior		
Directeur Armement		
Consultant Directeur Général	70%	60%
Assistant Technique		
Conseiller technique		
Chef de projet		
Directeur développement		
Directeur de l'Administration et des Moyens		
Directeur affrètement		
Directeur logistique		
Directeur Contrôle de gestion	75%	65%
Responsable Management de la Qualité		
Directeur commercial		
Directeur exploitation		
Directeur des Finances et de la Comptabilité		
Directeur des Ressources Humaines et des Moyens		
Directeur technique		
DPA	75%	70%
Directeur Affaires Juridiques		
Directeur d'audit		
CSO/SIE		
Directeur Général Adjoint		
Directeur Armement et Technique		
inspecteur Générale de la Flotte de l'Entreprise	85%	80%



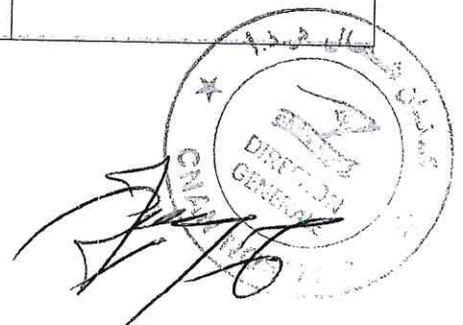
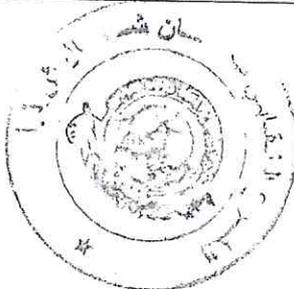
CNAN NORD Spa



PRIME D'ENCADREMENT

POSTES DE TRAVAIL	TAUX MENSUEL
Coordonnateur Assistant du Directeur Officiers pont et machine	10%
Superintendant Sous Directeur Chef de ligne Auditeur finances et comptabilité Responsable contentieux et pré contentieux Administrateurs en informatique Adjoint CSO Administrateur chargé de la communication	15%
Second Capitaine Second Mécanicien	
Directeur Conseiller technique Assistant technique Superintendant senior Chef de projet Responsable Management de la Qualité Consultant Directeur Général Assistant Directeur Général Inspecteur Général de la Flotte de l'Entreprise DPA CSO/SIE Directeur Général Adjoint Coordonnateur chargé de la stratégie commerciale	20%
Commandant Chef Mécanicien	

ANNEXE N° 11



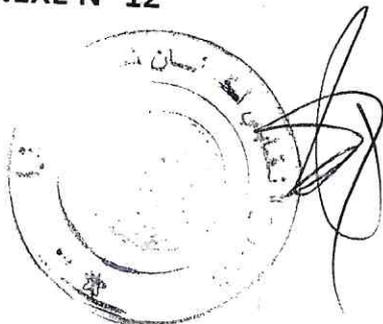
CNAN Nord Spa



BAREME DES FRAIS DE ROUTE

DE	VERS	Montants Dinars
ALGER	ORAN - MOSTAGANEM - MASCARA- RELIZANE	3 000
	ANNABA-BATNA-GHAZAOUET-TLEMCEN- AIN TEMOUCHENT	5 000
	TIZI OUZOU-CHERCHELL-DELLYS- MEDEA- AIN DEFLA	2 000
	BLIDA-BOUMERDES- TIPAZA	1 500
	JIJEL- MILA- SKIKDA- CONSTANTINE	3 500
	CHLEF-BOUIRA-BEJAIA- SETIF	2 500
ORAN	SETIF- BOUIRA- BEJAIA	5 000
	MASCARA- RELIZANE- MOSTAGANEM	1 500
	GHAZAOUET- TLEMCEN- AIN TEMOUCHENT	2000
	CHLEF	2 500
ANNABA	BEJAIA- BOUIRA- SETIF	2 500
	TIZI OUZOU- DELLYS	3 500
	GHAZAOUET- TLEMCEN- AIN TEMOUCHENT	6 500
	ORAN	5 500
	CHLEF	5 000
	JIJEL -BATNA	2 500
	SKIKDA	1 500
SKIKDA	JIJEL -BATNA	2 000
	MILA - CONSTANTINE	1 500

ANNEXE N° 12



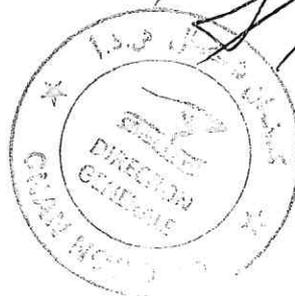
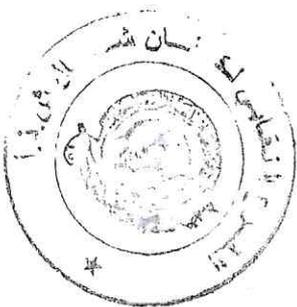
CNAN NORD Spa



TAUX DE L'INDEMNITE DE NUISANCE ATTRIBUE A CHAQUE POSTE DE TRAVAIL OCCUPE PAR LE PERSONNEL SEDENTAIRE

	POSTES DE TRAVAIL	TAUX MENSUEL
I	Tous les postes de travail classés entre la catégorie 01 et la catégorie 14	16%
II	Tous les postes de travail classés entre la catégorie 15 et la catégorie 20	12%

ANNEXE N° 13



CNAN NORD Spa



TAUX DE L'INDEMNITE DE NUISANCE ATTRIBUE A CHAQUE POSTE DE TRAVAIL OCCUPE PAR LE PERSONNEL NAVIGANT

	POSTES DE TRAVAIL	TAUX MENSUEL
I	Nettoyeur	19%
II	Electricien Graisseur Maitre graisseur	18%
III	Matelot Matelot qualifié Maitre d'équipage Magasinier	16.50%
IV	Cuisinier	15.50%
V	Garçon Maitre d'hôtel	14%

ANNEXE N° 14



TENUES DE TRAVAIL PERSONNEL SEDENTAIRE



POSTE DE TRAVAIL	Costumes	Chemises	Chaussures	blouses	Observations
Chauffeur	02	02	01		
Gardien de jour (Réception/Accueil)	02	02	01		
Préposé(e) au nettoyage				02	blanche
Manutentionnaire				02	bleue
Assistante sociale				02	blanche

ANNEXE N° 15

