



n

نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2011
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاق
القطاع: النقل
الموضوع : اتفاقية مشتركة ALGERIE- FERRIES (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تتكون هذه الاتفاقية من 8 عناوين كبرى : الموضوع ومجال التطبيق / حقوق وواجبات العمال / التزامات العمال / ظروف العمل / الأجور / تمثيلية العمال في المؤسسة / إجراءات الصلح في حالة نزاع شغلي / احكام نهائية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

ENTREPRISE NATIONALE DE TRANSPORT MARITIME DE VOYAGEURS

**ALGERIE - FERRIES**

SPA. AU CAPITAL DE 17.503.900.000 DA



**CONVENTION COLLECTIVE**

**2011**

CONVENTION COLLECTIVE

ENTREPRISE NATIONALE DE TRANSPORT MARITIME  
DE VOYAGEURS ALGERIE -FERRIES

*CONVENTION COLLECTIVE*

2011

## SOMMAIRE

<b>TITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION</b> .....	8
<b>TITRE II : DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS</b> .....	9
<b>CHAPITRE 1 : Droits des travailleurs</b> .....	9
<b>CHAPITRE 2 : Obligations des travailleurs</b> .....	10
<b>CHAPITRE 3 : Obligations de l'armateur</b> .....	12
<b>TITRE III : ENGAGEMENT DU TRAVAILLEUR</b> .....	14
<b>CHAPITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	14
- Le contrat de travail à durée indéterminée .....	14
- Le contrat de travail à durée déterminée .....	14
<b>CHAPITRE 2 : CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT</b> .....	15
<b>SECTION I : Age minimum requis</b> .....	15
<b>SECTION II : Autres conditions de recrutement</b> .....	15
- Période d'essai .....	16
- Confirmation du travailleur .....	17
<b>TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	17
<b>CHAPITRE 1 : DUREE DE TRAVAIL</b> .....	17
<b>SECTION I : Durée et horaires de travail</b> .....	17
<b>SECTION II : Travail de nuit</b> .....	18
<b>SECTION III : Heures supplémentaires</b> .....	19
<b>CHAPITRE 2 : REPOS LEGAUX CONGES ET ABSENCES SPECIALES</b> .....	20
<b>SECTION I : Repos légaux</b> .....	20
<b>SECTION II : Congé annuel</b> .....	21
<b>SECTION III : Absences spéciales payées</b> .....	25
<b>SECTION IV : Absences spéciales impayées</b> .....	27

<b>CHAPITRE 3 : CARRIERE DU TRAVAILLEUR.....</b>	<b>29</b>	<b>CHAPITRE 6 : MODIFICATION SUSPENSION ET</b>	
<b>SECTION I : Remplacement provisoire (intérim) .....</b>	<b>29</b>	<b>CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL.....</b>	<b>54</b>
<b>SECTION II : Avancement et promotions du travailleur.....</b>	<b>31</b>	<b>SECTION I : Modification de la relation de travail.....</b>	<b>54</b>
A – Avancement automatique (ou à l’ancienneté).....	31	<b>SECTION II : Suspension de la relation de travail.....</b>	<b>54</b>
B – Promotions.....	33	<b>SECTION III : Cessation de la relation de travail.....</b>	<b>55</b>
<b>SECTION III : Mutation du travailleur .....</b>	<b>35</b>	A - La nullité du contrat de travail.....	56
Dispositions particulières applicables aux mutations et		B - Expiration du contrat de travail à durée déterminée.....	56
nominations des travailleurs à l’étranger.....	36	C - La démission déclarée (écrite).....	56
<b>SECTION IV : Réaffectation en cas d’incapacité.....</b>	<b>37</b>	D - La démission d’office (abandon de poste) .....	57
<b>SECTION V : Rétrogradation du travailleur.....</b>	<b>39</b>	E - Le licenciement pour incapacité totale de travail.....	58
<b>CHAPITRE 4 : LA FORMATION EN ENTREPRISE.....</b>	<b>39</b>	F - Le licenciement pour cessation d’activité légale de	
<b>SECTION I: Définition et objet de la formation.....</b>	<b>39</b>	l’Entreprise.....	58
<b>SECTION II : Modalités pratiques de mise en œuvre de la</b>		G - Le licenciement pour compression d’effectifs.....	59
<b>formation en Entreprise .....</b>	<b>41</b>	H - Préavis et indemnité de licenciement .....	60
<b>SECTION III: Conditions de prise en charge des travailleurs formés par</b>		I - Dispositions communes relatives à la cessation	
<b>l’Entreprise.....</b>	<b>42</b>	de la relation de travail.....	61
<b>SECTION IV: La formation du travailleur à l’étranger.....</b>	<b>44</b>	<b>CHAPITRE 7 : LE REGLEMENT INTERIEUR DE L’ENTREPRISE.....</b>	<b>62</b>
<b>SECTION V : Le formateur en Entreprise.....</b>	<b>45</b>	<b>TITRE V : REMUNERATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>63</b>
A - Bonifications accordées au travailleur de l’Entreprise		<b>TITRE VI : REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS</b>	
Formateur.....	46	<b>L’ENTREPRISE.....</b>	<b>63</b>
B - Conditions de recrutement d’un formateur		<b>CHAPITRE 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....</b>	<b>63</b>
étranger à l’Entreprise.....	47	<b>CHAPITRE 2 : LE COMITE DE PARTICIPATION.....</b>	<b>65</b>
<b>SECTION VI : L’Apprentissage.....</b>	<b>49</b>	<b>TITRE VII: PROCEDURES DE CONCILIATION EN CAS DE</b>	
<b>SECTION VII : Sanction de la formation.....</b>	<b>50</b>	<b>CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL.....</b>	<b>67</b>
<b>CHAPITRE 5 : PROTECTIONS ET AVANTAGES SOCIAUX</b>			
<b>DU TRAVAILLEUR.....</b>	<b>51</b>		
<b>SECTION I : Les œuvres sociales.....</b>	<b>51</b>		
<b>SECTION II: Gratuité de passage.....</b>	<b>52</b>		
<b>SECTION III : Indemnité de fin de carrière.....</b>	<b>52</b>		

## ANNEXES

<b>CHAPITRE 1 : PROCEDURES CONVENTIONNELLES DE PREVENTION ET DE REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL.....</b>	<b>67</b>
<b>A - La prévention .....</b>	<b>67</b>
<b>B - La conciliation.....</b>	<b>67</b>
<b>C - La médiation.....</b>	<b>68</b>
<b>D - L'arbitrage .....</b>	<b>68</b>
 <b>CHAPITRE 2 : EXERCICE DU DROIT DE GREVE.....</b>	<b>68</b>
<b>SECTION I : Modalités d'exercice du droit de grève.....</b>	<b>69</b>
<b>SECTION II: Limitation du droit de grève.....</b>	<b>70</b>
 <b>TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>71</b>
 <b>CHAPITRE 1 : DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>71</b>
 <b>CHAPITRE 2 : MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION.....</b>	<b>71</b>
 <b>CHAPITRE 3 : FORMALITES LEGALES DE LA PUBLICITE.....</b>	<b>72</b>

**ANNEXE 01 :** Effectif d'exploitation d'un navire nécessaire à la réalisation d'une expédition.

**ANNEXE 02 :** Tenues de travail et habillement du personnel navigant.

**ANNEXE 03 :** Grille des salaires du personnel sédentaire.

**ANNEXE 04 :** Grille des salaires du personnel navigant.

**ANNEXE 05 :** Document d'engagement du travailleur détaché à l'étranger.

**ANNEXE 06 :** Barème des indemnités horaires attribuées au formateur vacataire.

**ANNEXE 07 :** Barème des indemnités unitaires attribuées aux personnels chargés de la correction d'épreuves écrites, tests et examens professionnels.

**ANNEXE 08 :** Nomenclature des emplois navigants et leur cotation.

**ANNEXE 09 :** Nomenclature des emplois sédentaires, conditions requises pour chaque poste et cotation.

**ANNEXE 10 :** Taux de l'indemnité de nuisances attribué aux personnels sédentaires.

**ANNEXE 11 :** Taux de l'indemnité de nuisances attribués aux personnels navigants.

**ANNEXE 12 :** Liste des fonctions et grades bénéficiant de L'I.V.P.

**ANNEXE 13 :** Classification des agences de voyage en «A» et «B».

**ANNEXE 14 :** Barème des taux de la prime de rendement collectif.

**ANNEXE 15 :** Barème allocation devises.

**ANNEXE 16 :** Liste des postes de travail sédentaire nécessitant le port d'une tenue de travail.

**ANNEXE 17 :** Barème des éléments de rémunération dus au personnel navigant, durant l'embarquement, la récupération et la disponibilité.

**ANNEXE 18 :** Nomenclature et cotation des postes de travail du personnel recruté localement à l'étranger.

**ANNEXE 19 :** Grille des salaires du personnel recruté localement à l'étranger.

## 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 Nationale de Transport Maritime de Voyageurs «E.N. T .M. V.» sise à 5 et 6 Rue, Jawaharlal Nehru - Alger - Société par actions au capital social de : Dix Sept Milliards Cinq Cent Trois Millions Neuf Cent Mille Dinars 17.503.900.000 DA représentée par son Président Directeur Général.

D'une part.

Et:

Les travailleurs que l'E.N.T.M.V. emploie, représentés par le Syndicat UGTA de l'Entreprise.

D'autre part

### **ARTICLE 02 :**

La présente convention s'applique à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. Cependant, les cadres ont la faculté d'opter pour un contrat de travail de cadre dirigeant.

La présente convention exclue de son champ d'application les cadres dirigeants.

Des dispositions spécifiques au personnel navigant seront édictées à chaque fois que de besoin par la présente convention. Pour être clairement distinguées, ces règles seront précédées d'un **astérisque (\*)**.

Sont également exclus de ce champ d'application les travailleurs étrangers.

## TITRE II DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

### CHAPITRE 1 DROITS DES TRAVAILLEURS

#### **ARTICLE 03 :**

**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,
- La participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- Le recours à la grève,
- 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 l'aptitude et le mérite,
- La protection contre toute forme d'outrage, d'injures ou diffamation, de menaces, d'attaques, d'abus de pouvoir ou de voies 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,
- Disposer d'un véhicule de service sur les lieux où ils assurent la permanence,
- 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,
- \* - Bénéficier des équivalences de la journée de nourriture en espèces quand ils ne mangent pas à bord dans les ports d'armement ou les ports d'attache, à leur demande. Pour ce faire, un cahier de gestion des nourritures non servies est tenu et suivi par le capitaine et le commissaire. L'équivalence en espèces n'est dûe que si le marin concerné avise le commissaire de son désistement de se restaurer 12 heures avant l'arrivée au port,

- \* - 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. A tour de rôle un des membres de l'équipage est chargé d'effectuer un contrôle sur la qualité et la quantité des vivres dans les conditions de l'article 436 du code maritime. Il sera tenu à cet effet un cahier de menus qui sera visé chaque semaine par le délégué,
  - \* - Le rapatriement au port algérien en cas de maladie, d'accident, de décès ou pour toute autre cause,
    - Prise en charge médicale à l'étranger,
  - \* - Donner la possibilité au médecin d'évacuer les malades vers les hôpitaux,
  - \* - Les navigants doivent l'objet d'un suivi médical régulier de leurs aptitudes physiques et mentales,
  - \* - Les navigants en situation dûment constatée, par les organes légalement habilités, d'inaptitude physique à continuer à occuper leur poste de travail ont droit à une formation ou une reconversion vers un autre poste de travail (sédentaire).
  - \* - En cas d'impossibilité d'une formation ou reconversion, l'employeur est tenu d'indemniser le salarié.
- A cet effet, l'employeur est tenu de contracter une assurance.

## CHAPITRE 2 OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

### ARTICLE 04 :

**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'Entreprise,
- Contribuer aux efforts de l'Entreprise en vue d'améliorer la production et la productivité,
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie, - Observer les

- mesures d'hygiène et de sécurité établies,
- Accepter les contrôles médicaux externes et internes,
- Accepter d'assurer la permanence durant les jours non ouvrables de la semaine (pour le personnel cadre de l'Entreprise),
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage.
- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects 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 bonne réputation du pavillon algérien,
- \* - Représenter dignement et préserver le bon renom du marin algérien,
- \* - Accepter tout travail supplémentaire en mer ordonné par la hiérarchie en cas de diminution imprévue de l'effectif à bord ou de situation exceptionnelle pouvant mettre le navire en danger,
- \* - Prendre soin des instruments, outils et autres 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 port de la tenue réglementaire sur les lieux de travail.
- \* - La durée d'embarquement du marin est de quarante cinq (45) jours.



### CHAPITRE 3 OBLIGATIONS DE L'ARMATEUR

#### ARTICLE 05 :

**Dans le cadre de la relation de travail à bord des navires, l'Armateur est tenu par les obligations ci- après énumérées :**

- S'assurer de la bonne exécution de l'expédition entreprise et de sa réalisation avec un effectif d'exploitation tel que défini en annexe N° 01 de la présente convention,
- Assurer à bord des navires un équipage suffisant en nombre et qualité.
- Assurer les conditions réglementaires d'hygiène et de sécurité du travail à bord des navires,
- Eviter tout surmenage de l'équipage et supprimer ou restreindre autant que possible les heures supplémentaires,
- Les horaires de travail à bord des navires sont organisés en fonction des impératifs de service et de la spécification du code du travail.
- Le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser :
  - quatorze (14) heures par période de vingt quatre (24) heures.
  - soixante douze (72) heures par période de sept (07) jours.
- Le nombre maximal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à dix (10) heures par période de vingt quatre (24) heures.
- Embarquer ou compléter une quantité suffisante et de bonne qualité de vivres, de boissons et de médicaments,
- Assurer la navigabilité et la sécurité du navire en exploitation, l'armer et l'équiper en installations appropriées, conformément au règlement et à la bonne pratique maritime,
- 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 de force majeure pendant le voyage en mer, sans préjudice de la réglementation en vigueur.
- Prendre en charge les soins médicaux nécessaires au marin, pendant son voyage en mer et son séjour au port étranger,

- Prendre en charge les frais funéraires et le rapatriement du corps du marin 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,
- En cas de décès du travailleur, l'employeur est tenu de payer à sa famille, qui est légalement ou en fait à sa charge, une indemnité posthume égale au montant d'un mois de salaire de travail pour chaque année passée au service de l'employeur. L'indemnité posthume est dûe à la famille du travailleur en sus des indemnités de sécurité sociale.
- Equiper les navires en installations et aménagements suffisants pour l'emmagasinage et la manipulation des vivres ainsi que la préparation et le service de cuisine à bord,
  - Mettre à la disposition du marin les objets de couchage nécessaire, les placer sous sa responsabilité et procéder à leur blanchissage régulier dans les conditions fixées par le règlement intérieur,
  - La prise en charge réelle et effective du marin à l'embarquement et au débarquement par son bon accueil et le remboursement des frais conventionnés qu'il aura engagés.
- Fournir gratuitement à chaque membre de l'équipage les vêtements de travail et de protection nécessaires à l'accomplissement de sa mission ainsi qu'un uniforme complet tels que définis à l'annexe N° 02 de la présente convention et à leur blanchissage une fois par semaine,
- Toute cabine et tout poste de couchage doivent être aménagés et meublés de manière à en faciliter la bonne tenue et à assurer un confort raisonnable pour ses occupants. Chaque membre de l'équipage doit avoir à sa disposition une armoire et un tiroir munis de serrures pour garder ses effets personnels,
  - Les cabines et les postes de couchage doivent être pourvus de tables ou de bureaux et de sièges confortables suivant les besoins,
  - Pour autant que cela est possible, les couchettes doivent être réparties de façon à séparer les quarts et à éviter qu'un homme de jour ne partage la même cabine que des hommes prenant le quart. A bord des navires touchant des ports infestés de moustiques, l'armateur est tenu de prendre les mesures de précaution pour protéger le logement de l'équipage en munissant de moustiquaires appropriées, les hublots, les ouvertures de ventilation et les portes donnant sur un pont ouvert.
- \*- Etablir des contrats d'engagement écrits au marin.

### TITRE III ENGAGEMENT DU TRAVAILLEUR

#### CHAPITRE 1 LE CONTRAT DE TRAVAIL

##### ARTICLE 06 :

La relation de travail liant le travailleur à l'Entreprise prend naissance par le contrat écrit.

Elle existe du seul fait de travailler dans l'Entreprise.

La preuve du contrat de travail peut être faite par tout moyen.

##### ARTICLE 07 :

###### LE 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 08 :

###### LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Le travailleur peut être engagé par l'Entreprise pour une durée déterminée dans les 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 au profit duquel l'Entreprise est tenue de conserver le poste de travail.
- Pour effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.
- Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.

\*Dans le 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 09 :

L'Entreprise ne peut en aucun cas recruter un travailleur âgé de moins de dix huit (18) ans 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, insalubres et nuisibles à sa santé.

#### SECTION II AUTRES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

##### ARTICLE 10 :

Tout poste vacant de 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 externes à l'Entreprise. Pour ce faire, les modalités pratiques ci-après, doivent être respectées:

- Annonce du poste vacant, par voie de diffusion générale y compris à bord des navires avec énoncé des critères et qualifications d'accès au poste à pourvoir.
- 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 profils des candidats et la sélection définitive des éventuels candidats remplissant les conditions requises pour l'accès au poste vacant.

##### ARTICLE 11 :

Si la procédure de sélection visée à l'article 10 ci-dessus s'avère infructueuse, l'Entreprise procède à la prospection de candidats externes à l'Entreprise aux fins de pourvoir au poste vacant.

Le candidat retenu par l'Entreprise doit:

- 1 - satisfaire aux critères et conditions requises pour l'occupation du poste à pourvoir.
  - 2 - Fournir un dossier administratif constitué de :
    - une demande manuscrite d'emploi.
    - quatre (04) photos.
    - une fiche (individuelle .ou familiale) d'état civil.
    - deux certificats médicaux (phtysio et médecine générale).
    - une copie des certificats scolaires et diplômes obtenus, dûment légalisée.
    - Une copie des certificats de travail des précédents employeurs (si le candidat à déjà exercé).
- \* - Pour le personnel navigant, il est exigé en plus:
- une copie du certificat d'inscription maritime.
  - un certificat d'aptitude physique à la fonction de Marin.
  - un extrait du casier judiciaire.

#### **ARTICLE 12 : PERIODE D'ESSAI**

Le 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 fixée à :

- Trois (03) mois, pour les agents d'exécution des catégories 07 à 11.
  - Six (06) mois, pour les agents de maîtrise des catégories 12 à 14.
  - Neuf (09) mois, pour les cadres des catégories 15 à 18.
  - Douze (12) mois pour les cadres supérieurs des catégories 19 à hors catégories.
- \* Le marin recruté en vertu d'un contrat d'engagement à durée indéterminée est soumis à une période d'essai exprimée en temps de navigation comme suit :
- Trois (03) mois de navigation effective et ininterrompue pour le marin (exécution et maîtrise).
  - Six (06) mois de navigation effective et ininterrompue pour le marin officier.

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

\* Durant la période d'essai, 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.

#### **ARTICLE 13 : CONFIRMATION DU TRAVAILLEUR**

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

### **TITRE IV CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### **CHAPITRE I DUREE DE TRAVAIL**

##### **SECTION I DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 14 :**

La durée légale de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine, réparties, sur un minimum de cinq (05) jours ouvrables.

Les horaires de travail applicables au sein de l'administration du siège et des directions régionales sont fixés du

*Dimanche à Jeudi : 08 H 00mn à 16 h 00 mn*

Les horaires de travail étant continus, une heure de pause est aménagée entre 12 H et 13 H.

Les horaires d'ouverture des agences commerciales ainsi que les horaires de travail du personnel faisant partie de ces agences seront fixés et codifiés à

partir d'une note spécifiques et établie d'un commun accord avec le partenaire social en fonction des spécificités de chaque agence.

Les horaires de travail de l'escale et des services de consignation au port seront fixés et codifiés à partir d'une note spécifique et établis d'un commun accord avec le partenaire social.

Le travailleur handicapé moteur bénéficie d'une heure de réduction de travail par jour. L'amplitude journalière ne peut en aucun cas dépasser douze (12 heures).

#### **ARTICLE 15 :**

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 du travail à bord d'un navire ne doit en aucun cas dépasser huit (08) heures par jour, sauf cas de force majeure apprécié par le capitaine du navire.

En tout état de cause, le service ne doit pas dépasser:

- six (06) heures consécutives sur le pont et pour le service général.
- cinq (05) heures consécutives à la machine.

Pour chaque période de vingt quatre (24) heures, le marin doit bénéficier d'un repos d'au moins six (06) heures consécutives.

Le marin reste toutefois disponible pendant toute la période d'embarquement pour effectuer des travaux au delà des limites sus indiquées.

### **SECTION II TRAVAIL DE NUIT**

#### **ARTICLE 16 :**

Tout travail effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures du matin est considéré comme travail de nuit et ouvre droit à une majoration de 100 % du taux horaire, primes et indemnités comprises.

#### **ARTICLE 17 :**

Les travailleurs de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix neuf (19) ans ne sont pas employés de nuit.

#### **ARTICLE 18 :**

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.

\* - Le marin féminin est exclu de cette disposition.

#### **ARTICLE 19 :**

Le service à la mer est un service permanent durant lequel les bordées et les équipes se 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 20 :**

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 de travail.

#### **ARTICLE 21 :**

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

#### **ARTICLE 22 :**

Tout travail effectué en heures supplémentaires donne lieu au paiement d'une majoration qui ne peut être en aucun cas inférieur à 50 % du salaire horaire normal.

Outre cette majoration, le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a un repos compensateur d'égale durée.

**CHAPITRE 02**  
**REPOS LEGAUX, CONGES ET ABSENCES SPECIALES**

**SECTION I**  
**REPOS LEGAUX**

**ARTICLE 23 :**

Les repos légaux accordés au travailleur par la loi sont :

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

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

**ARTICLE 24 :**

Si les nécessités de service l'exigent, le Directeur d'une structure centrale ou régionale peut décider de différer les repos légaux à une date ultérieure et ce après avis du Comité de Participation de l'Entreprise.

Le travailleur pour qui un repos légal est reporté par nécessité de service, a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéfice du droit de majoration des heures supplémentaires.

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

**ARTICLE 25 :**

Les jours de repos légaux 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 Seize (16) jours consécutifs pour chaque mois d'embarquement.

Si, pendant la période de sa récupération le marin est réembarqué, les jours restants de sa récupération lui seront payés en sus de son salaire d'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 26 :**

Le marin qui n'est pas embarqué après son congé de récupération, doit rester «disponible» et se tenir prêt à tout embarquement.

Une liste des marins en «dépôt», arrêtée par spécialité et dans l'ordre des dates de mise en dépôt est tenue par l'armement. Elle est affichée dans un local d'accès permanent.

**ARTICLE 27 :**

Il est interdit à tout marin, en dépôt ou en congé de récupération, d'exercer une activité rémunérée pour le compte de tiers, sous peine d'être révoqué de son emploi dans l'Entreprise.

**SECTION II**  
**CONGE ANNUEL**

**ARTICLE 28 :**

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

**ARTICLE 29 :**

Le départ en congé est une obligation à laquelle tout 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 30 :**

La période de référence servant de base pour l'appréciation des droits à congé s'étend du 1er 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 31 :**

Les droits à congé sont calculés à raison de deux jours et demi (2j 1/2) par mois de travail sans que la durée globale du congé ne puisse excéder trente (30) jours consécutifs 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 32 :**

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.
- \* - Les périodes de récupération et de mise en disponibilité (ou en «dépôt»).
- Le travailleur en longue maladie ne peut bénéficier que d'un seul mois de congé annuel, même si la durée de la maladie dépasse une année.

**ARTICLE 33 :**

Le report d'un congé d'une année sur une 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 34 :**

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

Le congé annuel des marins *est* fractionné en autant de fois que les congés de récupération visés à l'article 25 ci-dessus: le marin a droit à un congé annuel de quatre (04) jours consécutifs pour chaque mois d'embarquement.

**ARTICLE 35 :**

Pour le calcul de la durée du congé sollicitée par le travailleur dans le cas de fractionnement seulement, il est pris en compte la date de son départ et la date effective de retour à son poste de travail et ce, et quelque soit le nombre de jours fériés, chômés et payés existant dans la période du congé.

**ARTICLE 36 :**

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

**ARTICLE 37 :**

Le planning des départs en congé annuel et les fractionnements sont arrêtés par la direction de l'Entreprise après avis du comité de participation de l'Entreprise et autant que possible en conformité avec:

- Les dates sollicitées par les travailleurs.
- Les avis des différents responsables des structures sur les dates sollicitées par les travailleurs en adéquation avec les nécessités de service.

**ARTICLE 38 :**

Des modifications peuvent être apportées aux dates de départ sollicitées par les travailleurs pour les besoins du service et d'intérêt général de la production et de la productivité.

Toutefois, la Direction de l'Entreprise 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 désir.

**ARTICLE 39 :**

Le planning de départs en congé des travailleurs doit leur 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 auprès d'une commission paritaire spécialement instituée à cet effet. Les travaux de cette commission seront diffusés et affichés au plus tard le 31 Mai de l'année.

**ARTICLE 40 :**

Le travailleur ne peut jouir de ses droits à congé qu'après avoir reçu son titre de congé qui doit lui être remis par l'administration de l'Entreprise huit (08) jours avant la date de son départ.

**ARTICLE 41 :**

Le travailleur atteint d'une maladie dûment justifiée durant 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 continue de jouir de ses droits à congé jusqu'à épuisement.

Toutefois pour pouvoir bénéficier des prestations susvisées, le travailleur doit déposer son arrêt de travail auprès des services sociaux de l'Entreprise au plus tard quarante huit (48) heures après sa prescription, le cachet de la poste faisant foi de la date d'envoi.

**ARTICLE 42 :**

Le travailleur 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 (08) jours avant la date prévue pour l'embarquement.

**ARTICLE 43 :**

A l'issue de sa période de congé, le marin doit se tenir à la disposition de l'armement et être prêt à tout embarquement.

**ARTICLE 44 :**

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 30 ci-dessus.

**ARTICLE 45 :**

En cas de rupture de la relation de travail avant bénéfice des droits de congé, le travailleur perçoit son indemnité de congé annuel dans son solde de 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 PAYEES****ARTICLE 46 :**

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 47 :**

Le travailleur, à l'occasion des événements familiaux ci-après, bénéficie d'un congé rémunéré dont la durée est fixée à trois (03) jours ouvrables pour chaque événement :

- Naissance d'un enfant du travailleur,
- Circoncision d'un enfant du travailleur,
- Mariage d'un enfant du travailleur,
- Décès des ascendants, des descendants et des collatéraux directs du Et cinq (05) jours ouvrables pour le mariage du travailleur.

**ARTICLE 48 :**

Quand le décès se déroule hors d'un rayon de cent (100) Kilomètres du lieu de résidence habituel du travailleur concerné, la durée de l'absence visée à l'Article 47 ci-dessus est augmentée du délai de route fixé à :

- Deux (02) jours pour les régions du nord.
- Trois (03) jours pour les régions du sud.

**ARTICLE 49 :**

Les absences pour événement familial doivent être obligatoirement consommées dans un délai de trente (30) jours suivant l'événement sous peine de perte du droit à l'absence rémunérée.

\*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 marin concerné au port Algérien.

\*Toutefois, en cas d'événement spécial relatif aux décès, le travailleur marin concerné doit être rapatrié dans les meilleurs délais aux frais de l'Armateur.

**ARTICLE 50 :**

Les demandes d'absences à l'occasion des événements ci-dessus, doivent être formulées et Justifiées au préalable mais ne peuvent en aucun cas être refusées exception faite du décès pour lequel la justification peut se faire a posteriori.

**ARTICLE 51 :**

A titre exceptionnel et dérogatoire, les travailleurs de sexe féminin sont autorisés, durant le mois de Ramadhan à quitter le lieu de travail deux heures avant l'heure de sortie fixée par l'Entreprise.

**ARTICLE 52 :**

Nonobstant le personnel navigant féminin, les travailleurs de sexe féminin sédentaires bénéficient durant les périodes pré et post-natales d'un congé rémunéré de maternité de quatorze (14) semaines consécutives.

Au terme de ce congé, et pour allaiter leurs enfants, il leur est accordé, pendant une année, deux (02) heures d'absences payées par jour pour le premier semestre et une (01) heure par jour pour le deuxième semestre.

Ces heures peuvent être réparties en deux (02) prises par jour, ou cumulées et prises obligatoirement la fin de chaque semaine. Pour bénéficier de ces heures, un délai de route d'une heure leur est accordé.

**ARTICLE 53 :**

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

**ARTICLE 54 :**

Le travailleur qui suit des cours de formation ou de perfectionnement professionnel ou syndical autorisé par la direction de l'Entreprise, peut disposer de quatre (04) heures d'absences payées par semaine.

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

**ARTICLE 55 :**

Quand un travailleur est appelé à assurer des tâches d'enseignement ou de formation à titre d'occupation accessoire, dans les services de l'Etat et les établissements d'éducation et de formation; il bénéficie d'un plafond de six (06) heures d'absences payées par semaine. Cette dérogation est subordonnée à la fourniture d'un document attestant le service assuré.

**ARTICLE 56 :**

Pour assurer une représentation régulière des travailleurs de l'Entreprise, cinq (05) représentants syndicaux sont détachés au siège de l'Entreprise pour la durée de leur mandat.

**ARTICLE 57 :**

Durant leur détachement, les représentants syndicaux continuent à bénéficier des avantages liés à leur fonction, leur rémunération, leurs congés et notamment l'avancement et la retraite.

**ARTICLE 58 :**

Sauf les cas expressément cités ci-dessus, le travailleur quel que soit son rang hiérarchique ne peut être rémunéré pour une période non travaillée.

#### SECTION IV ABSENCES SPECIALES IMPAYEES

**ARTICLE 59 :**

La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail allant de trois (03) 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 sa carrière dans l'Entreprise.

**ARTICLE 60 :**

Les motifs pouvant justifier une demande de mise en disponibilité sont:

- 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 celui-ci est astreint à changer de résidence, en raison de sa profession, en un lieu éloigné.
- Les autres motifs de disponibilité sont étudiés par la Direction de l'Entreprise après avis du Comité de Participation de l'Entreprise.

La mise en disponibilité n'est accordée qu'aux travailleurs confirmés ayant au moins une (01) année d'activité.



**ARTICLE 61 :**

La disponibilité est incompatible avec toute activité à caractère lucratif.

**ARTICLE 62 :**

La Direction de 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 de son inoccupation à une activité lucrative.

En cas d'enquête positive, l'Entreprise se réserve le droit de considérer le travailleur concerné comme ayant démissionné d'office, sans préjudice des poursuites judiciaires pouvant être engagées à l'encontre du travailleur concerné.

**ARTICLE 63 :**

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

**ARTICLE 64 :**

Le travailleur désirant s'absenter moins de trois (03) mois peut demander un congé sans solde, qui est accordé pour les motifs ci-après:

- Pour préparer un examen ou un concours professionnels.
- Pour assister un parent du premier degré se trouvant en maladie nécessitant une présence permanente
- Pour subir des soins médicaux à l'étranger, non pris en charge par la sécurité sociale.
- Pour prolonger le congé de maternité des travailleurs féminins.

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

**ARTICLE 65 :**

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 03  
CARRIERE DU TRAVAILLEUR**

**SECTION I  
REMPLACEMENT PROVISOIRE (INTERIM)**

**ARTICLE 66 :**

L'occupation provisoire d'un poste de travail

Dans la filière de classification égale ou supérieure 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 entièrement les conditions d'accès au poste vacant.

**ARTICLE 67 :**

La durée de l'occupation provisoire ne peut en aucun cas dépasser une année de travail effectif au delà de laquelle, la Commission du Personnel et de la Formation (C.P.F) est saisie.

**ARTICLE 68 :**

Si, en cours de voyage, un marin manque au 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 au cas de remplacement d'un marin malade en mer dûment confirmé par le médecin de bord. Ce dernier continue à percevoir son salaire jusqu'à son débarquement au premier port algérien où son remplacement devra être obligatoirement opéré.

**ARTICLE 69 :**

Le travailleur occupant, à titre provisoire, un poste de travail de classification supérieure au poste qu'il occupait, peut être confirmé avant l'expiration de la durée d'intérim si les résultats qu'il a fournis sont estimés satisfaisants par son (ou ses) responsable (s) hiérarchiques et si le poste de travail n'est pas détenu par un titulaire, et ce après avis de la Commission du Personnel et de la Formation (C.P.F.)

**ARTICLE 70 :**

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 71 :**

Si, l'occupation provisoire d'un poste de travail de classification supérieure dure plus de dix (10) jours, consécutifs ou non dans l'année, 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.

Par rémunération globale, il est entendu: le salaire de base et toutes les primes et indemnités conventionnées exception faite de l'indemnité d'expérience professionnelle et de l'avancement en échelons qui ne peuvent être modifiés que si le travailleur concerné est confirmé dans son nouveau poste de travail, auquel cas, le taux de son IEP est automatiquement indexé et calculé en fonction du nouveau salaire de base et le montant équivalent au nombre de ses échelons d'ancienneté reconduit en échelons par rapport au nouveau salaire de poste.

Par conséquent, durant la période d'intérim, l'I.E.P et les échelons d'ancienneté évoluent sur la base du salaire de poste d'origine.

**SECTION II  
AVANCEMENTS ET PROMOTIONS DU TRAVAILLEUR**

**ARTICLE 72 :**

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 supérieure.
- C - L'évolution de son plan de carrière.

**A : AVANCEMENT AUTOMATIQUE (OU A L'ANCIENNETE)**

**ARTICLE 73 :**

L'ancienneté du travailleur, son expérience et sa fidélité à l'Entreprise sont sanctionnées par :

- 1 - L'indemnité d'expérience professionnelle «I.E.P».
- 2 - L'avancement en échelon se fait, automatiquement, chaque année.

**A.1 - L'indemnité d'expérience professionnelle «I.E.P»**

**ARTICLE 74 :**

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 2 % par année d'activité durant toute la carrière du travailleur.

**ARTICLE 75 :**

Les règles, conditions et modalités d'attribution de l'indemnité d'expérience professionnelle sont définies à l'accord salarial qui fait partie intégrante de la présente convention.

## A.2 - L'avancement en échelons

### ARTICLE 76 :

L'avancement en échelons d'un travailleur consiste en son passage d'un échelon à un autre à l'intérieur même de la catégorie et la section auxquelles son poste de travail est classé.

### ARTICLE 77 :

Du fait de l'instauration de ce nouveau système d'évolution dans la carrière du travailleur, les grilles de salaires en vigueur au sein de l'entreprise et arrêtées aux Annexes N° 03 et 04 de la présente convention sont structurées en :

#### I - Pour le personnel sédentaire :

1 - En quatorze (14) catégories et deux (02) hors catégories :

- les catégories 07 à 11 pour le groupe « exécution »
- les catégories 12 à 14 pour le groupe « maîtrise »
- les catégories 15 à 18 pour le groupe « cadre »
- les catégories 19 à HG (Hors Catégorie) pour le groupe « cadre supérieur »

2 - En section pour chaque catégorie et groupe socio-professionnel :

- cinq (05) sections pour chaque catégorie du groupe « exécution »
- sept (07) sections pour chaque catégorie du groupe « maîtrise »
- neuf (09) sections pour chaque catégorie du groupe « cadre »
- dix (10) sections pour chaque catégorie du groupe « cadre supérieur »

#### II - Pour le personnel navigant :

1 - En quatorze (14) catégories et deux (02) hors catégories :

- les catégories 07 à 11 pour le groupe « exécution »
- les catégories 12 à 14 pour le groupe « maîtrise »
- les catégories 15 à 18 pour le groupe « cadre »
- les catégories 19 à HG (Hors Catégorie) pour le groupe « cadre supérieur »

2 - En section pour chaque catégorie et groupe socio-professionnel :

- cinq (05) sections pour chaque catégorie du groupe « exécution »

- sept (07) sections pour chaque catégorie du groupe « maîtrise »
- neuf (09) sections pour chaque catégorie du groupe « cadre »
- dix (10) sections pour chaque catégorie du groupe « cadre supérieur »

### ARTICLE 78 :

Le travailleur de l'Entreprise passe, automatiquement, d'un échelon et section à un autre échelon et section, s'il comptabilise une année de présence effective au minimum au sein de l'Entreprise sans toutefois dépasser 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 les effectue après son recrutement au sein de l'Entreprise.

### ARTICLE 79 :

Ne sont pas prises en considération pour le calcul de la durée de présence effective au sein de l'Entreprise les périodes ci-après :

- \* La mise en disponibilité,
- \* Le congé sans solde quelque soit sa 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.

## B : PROMOTIONS

### ARTICLE 80 :

La promotion a pour principal but de compenser le savoir faire acquis par le travailleur dans sa filière. Elle consiste en l'affectation du travailleur à un poste de travail vacant de classification supérieure à celui qu'il occupe.

### ARTICLE 81 :

Les postes vacants de l'Entreprise sont pourvus en priorité par les travailleurs confirmés (sédentaires et navigants) de l'Entreprise appartenant à la même classification ou à la classification immédiatement inférieure et qui répondent

au mieux aux conditions d'expérience et critères de qualification exigés pour l'occupation du poste vacant.

**ARTICLE 82 :**

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

**ARTICLE 83 :**

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

La Commission du Personnel et de la Formation est alors convoquée pour l'examen des dossiers de tous les candidats et la sélection du travailleur dont le profil répond le mieux aux exigences du poste vacant en accordant la priorité aux travailleurs faisant partie de la filière.

**ARTICLE 84 :**

La promotion d'un travailleur ne peut être prononcée qu'aux fins de pourvoir un poste de travail, devenu vacant ou nouvellement créé dans l'organigramme approuvé par l'Entreprise.

**ARTICLE 85 :**

Le travailleur marin peut être promu dans les conditions ci-après définies :

- 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 86 :**

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

- la catégorie et section du poste de promotion,
- l'échelon qui correspond au montant égal ou immédiatement supérieur de la prime d'ancienneté qu'il percevait avant la promotion.

**C : LE PLAN DE CARRIERE**

**SECTION III  
MUTATION DU TRAVAILLEUR**

**ARTICLE 87 :**

La mutation d'un travailleur peut intervenir sur sa demande ou sur décision de l'Entreprise. Quand elle est le fait du travailleur, la mutation doit recevoir l'accord de la structure d'accueil et la structure d'origine du travailleur.

**ARTICLE 88 :**

Le travailleur peut être affecté, par décision de l'Entreprise à tout poste de travail correspondant à sa qualification, et ce, en tout lieu d'activité de l'Entreprise si les nécessités de service l'exigent.

**ARTICLE 89 :**

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 à son encontre ou porter atteinte à sa rémunération et son pouvoir d'achat en grevant son budget par des charges nouvelles liées au changement éventuel de résidence induit par 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 en considération d'éventuels problèmes de santé.

**ARTICLE 90 :**

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

**ARTICLE 91 :**

Si le travailleur concerné par une mutation du fait de l'Entreprise, a 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 des dispositions nécessaires au transfert des dossiers scolaires de ses enfants.

## DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX MUTATIONS ET NOMINATIONS DES TRAVAILLEURS A L'ETRANGER

### ARTICLE 92 :

Les modalités pratiques de nominations et de mutations des travailleurs confirmés de l'Entreprise à l'étranger sont arrêtées, conformément, aux dispositions, ci-après, édictées.

### ARTICLE 93 :

Les personnels pouvant représenter l'Entreprise à l'étranger se répartissent en deux catégories :

- Le personnel de direction,
- Le personnel d'application spécialisé.

### ARTICLE 94 :

Le personnel de direction est nommé parmi les travailleurs de l'entreprise justifiant des conditions ci-après définies :

- justifier de dix (10) années de travail effectif dans l'Entreprise,
- posséder une expérience professionnelle de plus de six (06) années dans un poste de responsabilité dans l'entreprise,
- aux conditions ci-dessus visées égales et remplies par les candidats, la priorité sera accordée à celui qui bénéficie du plus haut niveau scolaire.

Est exclue de ces dispositions toute personne étrangère à l'entreprise.

### ARTICLE 95 :

Le personnel d'application spécialisé est nommé parmi les travailleurs de l'entreprise justifiant des conditions suivantes :

- posséder une expérience professionnelle de six (06) ans dans la filière,
- à la condition ci-dessus visée égale et remplie par les candidats, la priorité sera accordée à celui qui bénéficie du plus haut niveau scolaire.

### ARTICLE 96 :

Le personnel désigné conformément aux dispositions sus visées ne peut bénéficier en aucun cas d'une nomination de plus de quatre (04) ans.

### ARTICLE 97 :

Le personnel représentant l'Entreprise à l'étranger peut faire l'objet d'une mutation entre les délégations.

### ARTICLE 98 :

Pour la mise en application des dispositions visées ci-dessus une Commission Paritaire Spéciale est instituée ; elle est constituée de trois (03) membres représentant la Direction de l'Entreprise et trois (03) membres représentant le Comité de Participation et présidée par le Directeur Général de l'Entreprise. Pour la mise en application des articles sus visés, la commission paritaire reste souveraine pour la désignation du candidat.

Les principales prérogatives de cette Commission sont :

- recueillir toutes les candidatures de tous les postulants ayant répondu à l'annonce du poste vacant portée à la connaissance de l'ensemble des travailleurs et à des endroits de lecture accessibles.
- Pour la présélection des candidats retenus, la Commission devra prendre en considération les éléments d'appréciation ci après , par ordre de priorité :
  1. âges des travailleurs,
  2. comportement professionnel et disciplinaire des travailleurs.

### ARTICLE 99 :

Les travailleurs nommés à l'étranger sont tenus de signer avant leur affectation, un engagement selon le modèle joint en annexe N° 05 de la présente convention.

## SECTION IV REAFFECTATION (EN CAS D'INCAPACITE)

### ARTICLE 100 :

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 101 :**

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.

**ARTICLE 102 :**

Néanmoins, l'Entreprise doit avant tout et 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 même rémunération.

**ARTICLE 103 :**

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 104 :**

La sédentarisation du travailleur marin en cas d'incapacité de naviguer doit s'opérer en conformité étroite avec les possibilités réelles du travailleur concerné. Le poste de travail sédentaire auquel il est réaffecté doit répondre de la manière la plus proche possible à son profil et à ses réelles capacités à assumer les nouvelles tâches induites par ce poste.

**ARTICLE 105 :**

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 des salaires applicable au personnel sédentaire. La Commission du Personnel et de la Formation est saisie pour se prononcer sur les cas de la sédentarisation des travailleurs marins qui se trouvent dans l'incapacité de naviguer.

**SECTION V  
RETROGRADATION DU TRAVAILLEUR**

**ARTICLE 106 :**

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 107 :**

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 108 :**

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

**ARTICLE 109 :**

La rétrogradation peut être prononcée à la suite d'une faute professionnelle grave commise par le travailleur. Les modalités pratiques 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 110 :**

La formation est une des principales missions de l'Entreprise. Elle 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.

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 et en développant leurs connaissances professionnelles.

#### ARTICLE 111 :

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 et ESPAGNOL) 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

#### ARTICLE 112 :

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 113 :

Les modalités de formation sont exécutées selon un plan annuel ou pluriannuel élaboré et mis en application avec le Comité de Participation de l'Entreprise.

#### ARTICLE 114 :

Sauf cas exceptionnel et 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 du budget de formation.

#### ARTICLE 115 :

Les besoins en formation formulés par les différentes structures de l'Entreprise doivent renseigner la structure chargée de la formation 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 visées par la formation au sein de la structure bénéficiaire et arguments y afférents.
- 5 - Les périodes maximales durant lesquelles les agents concernés pourront être détachés en fonction des nécessités de services de la structure bénéficiaire.

#### ARTICLE 116 :

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

#### ARTICLE 117 :

Dans le cadre de la réalisation de ses actions de formation, l'Entreprise peut:

**ARTICLE 126 :**

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 127 :**

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 et notamment l'interruption de la formation.

**ARTICLE 128 :**

Des retenues sur salaire sont opérées en cas d'absences du travailleur sans préjudice des mesures disciplinaires pouvant être prononcées à cet effet.

**ARTICLE 129 :**

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 équivalent.

**ARTICLE 130 :**

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

**ARTICLE 131 :**

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des personnels désignés pour participer à une action de formation sont arrêtés dans les mêmes conditions que les frais de mission.

**SECTION IV****LA FORMATION DU TRAVAILLEUR A L'ÉTRANGER****ARTICLE 132 :**

La formation et le perfectionnement à l'étranger des travailleurs confirmés de l'Entreprise sont organisés dans un cadre planifié et global.

**ARTICLE 133 :**

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 susceptibles d'être concernés et intéressés.

**ARTICLE 134 :**

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

- les stages de perfectionnement au sein d'unités de production ou d'écoles d'application quant ils ont pour but:
  - a - une amélioration des connaissances et de l'expérience acquise dans l'exercice de l'activité professionnelle.
  - b - l'acquisition de techniques nouvelles pour l'accomplissement des tâches dans le poste de travail occupé.
  - c - l'adaptation du travailleur à l'utilisation d'un équipement ou à l'accomplissement de tâches nouvelles.
- la participation du travailleur à des séminaires ou rencontres d'ordre technique susceptibles d'apporter une contribution à l'organisation et au développement de l'activité de l'Entreprise.

**SECTION V****LE FORMATEUR EN ENTREPRISE****ARTICLE 135 :**

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 dispenser des programmes de formation.
- d'assurer le déroulement des tests et examens.
- de participer à l'organisation des actions de formation.

**ARTICLE 136 :**

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 137 :**

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 138 :**

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 139 :**

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

***A - BONIFICATIONS ACCORDEES AU TRAVAILLEUR DE L'ENTREPRISE FORMATEUR***

**ARTICLE 140 :**

Le travailleur de l'Entreprise affecté à des tâches de formation 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 141 :**

Au terme de trois (03) années d'exercice de la fonction de formateur à temps partiel, le travailleur peut bénéficier d'une bonification au titre de l'ancienneté, correspondant à une année. Cette bonification est attribuée dans le cas d'une évaluation positive des activités du formateur par la structure chargée de la formation et ce après avis du comité de participation de l'Entreprise.

**ARTICLE 142 :**

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 143 :**

Les bonifications visées aux articles 140 à 142 ci-dessus, sont systématiquement supprimées, en cas d'arrêt avant terme des actions de formation du fait du travailleur.

**ARTICLE 144 :**

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 145 :**

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

**ARTICLE 146 :**

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

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

**ARTICLE 147 :**

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 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 148 :**

Le formateur à plein temps ou à temps partiel est rémunéré par référence au poste de travail correspondant à ses qualifications et à son expérience professionnelle.

Le calcul de la rémunération est effectué au prorata des heures travaillées pour le formateur à temps partiel.

#### **ARTICLE 149 :**

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

#### **ARTICLE 150 :**

Le formateur vacataire ouvre droit à des indemnités horaires attribuées conformément au barème arrêté à l'annexe N° 06 de la présente convention et en fonction du classement par groupe, de chaque type de formation ci-après défini:

- **Groupe I:** Formation, perfectionnement ou recyclage de techniciens supérieurs, de techniciens, d'agents de maîtrise ou de niveau équivalent.
- **Groupe II:** Formation, perfectionnement ou recyclage d'ouvriers hautement qualifiés, d'ouvriers qualifiés ou de niveau équivalent, ainsi que la formation technique et technologique complémentaire des apprentis.
- **Groupe III:** Formation théorique et technologique des ouvriers spécialisés ainsi que l'alphabétisation fonctionnelle.

#### **ARTICLE 151 :**

Le travailleur de l'Entreprise peut être désigné aux fins d'assurer des actions

de formation à titre de vacataire jusqu'à concurrence de seize (16) heures par semaine, dont quatre (04) sont consacrées à la préparation des cours et à la correction des épreuves.

Dans ce cas, le travailleur concerné perçoit la différence entre son salaire horaire et le montant de l'indemnité horaire du type de formation assurée, tel que visé à l'article 150 ci-dessus et ce, lorsque cette indemnité horaire est plus élevée.

#### **ARTICLE 152 :**

Les personnels chargés de la correction des épreuves écrites des différents tests et examens peuvent prétendre à des indemnités unitaires conformément au barème arrêté en annexe N° 07 de la présente convention.

### **SECTION VI L'APPRENTISSAGE**

#### **ARTICLE 153 :**

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle permettant aux jeunes, rejetés des systèmes scolaire et 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 154 :**

La liste des métiers dans lesquels peut s'effectuer l'apprentissage dans l'Entreprise, est arrêtée par la structure chargée de la formation et ce après avis du comité de participation de l'Entreprise.

#### **ARTICLE 155 :**

L'action de l'apprentissage doit être conclue par le biais d'un contrat signé par le candidat à l'apprentissage, son père ou son tuteur légal et l'Entreprise.

#### **ARTICLE 156 :**

La durée de l'apprentissage est d'un (01) an au minimum et de trois (03) ans au maximum et ce, en fonction des spécialités engagées par l'Entreprise.

#### **ARTICLE 157 :**

L'apprenti engagé par l'Entreprise bénéficie:

- d'un présalaire versé par l'Etat et pris en charge par le centre de formation ayant validé le contrat, et ce, pour une période allant de six (06) à douze (12) mois.
- d'un présalaire progressif indexé au salaire national minimum garanti versé par l'Entreprise, à partir du deuxième ou troisième semestre et fixé comme suit:
  - 2ème semestre : 30 % du SN MG.
  - 3ème et 4ème semestre: 50 % du SNMG.
  - 5ème semestre : 60 % du SNMG.
  - 6ème semestre : 80 % du SNMG.

### **SECTION VII SANCTION DE LA FORMATION**

#### **ARTICLE 158 :**

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 pour la formation professionnelle spécialisée.

#### **ARTICLE 159 :**

Les actions d'apprentissage sont sanctionnées par un diplôme d'aptitude professionnelle délivré par l'administration ayant validé le contrat d'apprentissage et conformément aux dispositions de la Loi N° 81 - 07 du 17 Juin 1981 relative à l'apprentissage et la Loi N° 90 - 34 du 25 Décembre 1990 modifiant et complétant la Loi N° 81 - 07.

## **CHAPITRE 05**

# **PROTECTIONS ET AVANTAGES SOCIAUX DU TRAVAILLEUR**

## **SECTION I LES ŒUVRES SOCIALES**

#### **ARTICLE 160 :**

Les œuvres sociales ont pour objectif principal de contribuer à l'élévation du niveau de vie du travailleur et de sa famille et au développement de sa personnalité :

- 1 - 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: excursions, sorties aériées, OMRA, colonies de vacances, voyages à l'étranger.

#### **ARTICLE 161 :**

Le financement des œuvres sociales est assuré par une contribution de l'Entreprise, égale à 3 % 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 162 :**

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 (02) parties précisera les conditions et modalités d'exercice et de contrôle.

#### **ARTICLE 163 :**

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 saurait être frappé de forclusion, ni tomber en exercice clos.

## SECTION II GRATUITE DE PASSAGE

### ARTICLE 164 :

Le travailleur de l'Entreprise ayant plus d'une année de travail bénéficie avec son conjoint et ses enfants âgés de moins de 18 ans et de moins de 25 ans, pour les scolarisés et à charge, de quatre (04) gratuités de passage aller / retour par congé annuel à bord des Car-ferries de l'Entreprise en première (1 ère) classe valables durant toute l'année, dont une gratuité de service.

Les gratuités s'étalent au véhicule du travailleur s'il en est propriétaire.

Le travailleur de l'Entreprise peut bénéficier d'un titre de transport gratuit de véhicule importé tous les trois (03) 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 à son nom.

Il doit s'engager dans les deux cas sur l'honneur à jouir en personne du véhicule.

Cette disposition s'applique au personnel retraité de l'entreprise.

### ARTICLE 165 :

Les ascendants directs du travailleur bénéficient d'une gratuité totale une (01) fois par an.

### ARTICLE 166 :

Le travailleur ayant exercé plus de vingt (20) années au sein de l'Entreprise bénéficie, lui et son conjoint, durant sa retraite de quatre (04) gratuités de passage totale toutes taxes comprises une fois par an. La gratuité s'étale au véhicule du travailleur (retraité) s'il en est propriétaire.

## SECTION III INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE

A l'issue de la carrière, les retraités seront récompensés, lors d'une réception organisée par l'Entreprise, par une médaille d'or, d'argent ou de bronze, selon mérite.

### ARTICLE 167 :

Tout travailleur ayant plus de quinze (15) années de service effectif dans l'Entreprise, bénéficie d'une indemnité de fin de carrière égale à dix huit (18) mois de la meilleure rémunération nette 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 payable au moment du départ en 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, conformément aux dispositions ci-après :

\* Un (01) mois de salaire par année pour les trois (03) premières 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, sans que le montant total de l'indemnité de fin de carrière ne puisse dépasser quinze (15) mois de salaire.

Cette disposition s'applique aussi aux travailleurs issus du porte feuille GESTRAMAR.

### ARTICLE 168 :

Par rémunération, il est entendu le salaire de base et toutes les primes et indemnités perçues par le travailleur.

**CHAPITRE 06**  
**MODIFICATION - SUSPENSION ET CESSATION DE**  
**LA RELATION DE TRAVAIL**

**SECTION I**  
**MODIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**ARTICLE 169 :**

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

**ARTICLE 170 :**

Toutefois, si les dispositions de la présente convention, la loi ou la réglementation énoncent des règles plus favorables au travailleur que celles de son contrat de travail; les clauses de son contrat de travail sont systématiquement modifiées dans le sens favorable au travailleur.

**SECTION II**  
**SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**ARTICLE 171 :**

La suspension de la relation 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 sociale 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.
- exercice du droit de grève.
- congé sans solde et mise en disponibilité.

**ARTICLE 172 :**

La suspension de la relation de travail entraîne l'interruption systématique de la rémunération pendant toute la durée de la suspension, exception faite

des périodes de rappel de maintien ou d'entretien des obligations nationales, dans le cadre de la réserve; qui sont entièrement prises en charge par l'Entreprise.

**ARTICLE 173 :**

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 174 :**

A l'expiration de la période ayant motivé la suspension de la relation le liant à l'Entreprise; le travailleur est réintégré de droit à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente.

**SECTION III**  
**CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**ARTICLE 175 :**

La relation liant le travailleur à l'Entreprise cesse dans les cas ci-après:

- la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail.
- l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée.
- la démission déclarée (écrite).
- la démission d'office (abandon de poste).
- le licenciement à caractère disciplinaire tel que prévu par le règlement intérieur.
- l'incapacité totale du 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 176 :**

Est nul et 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 dûe pour le travail déjà exécuté.

Le contrat du travailleur concerné doit être renouvelé et reformulé conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

## **B - EXPIRATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

### **ARTICLE 177 :**

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 lui renouveler son contrat de travail.

## **C - LA DEMISSION DECLAREE (ECRITE)**

### **ARTICLE 178 :**

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.

### **ARTICLE 179 :**

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 et dont la durée ne peut dépasser:

- Six (06) mois pour les postes de responsabilité (Directeurs et Sous-directeurs).
- Trente (30) jours pour les autres postes de travail. 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 concerné peut quitter définitivement l'Entreprise après expiration de la période maximale de préavis.

- Quinze (15) jours pour le personnel navigant. Toutefois, pour le personnel navigant officier la démission devient effective qu'après qu'il se soit acquitté de ses engagements souscrits lors de son recrutement.

### **ARTICLE 180 :**

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 181 :**

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

### **ARTICLE 182 :**

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

## **D - LA DEMISSION D'OFFICE (ABANDON DE POSTE)**

### **ARTICLE 183 :**

Le travailleur qui abandonne son poste de travail durant plus de cinq (05) jours consécutifs sans justifier sa situation auprès de l'Entreprise, manifeste tacitement sa volonté de quitter l'Entreprise. Il est par conséquent considéré comme étant démissionnaire d'office de l'Entreprise et rayé des effectifs de l'Entreprise après avoir été mis en demeure de rejoindre son poste de travail durant les 5 jours d'absence et que son dossier ait été soumis à l'avis de la commission de discipline conformément au règlement intérieur.

#### **ARTICLE 184 :**

Néanmoins le travailleur absent de son poste de travail plus de 72 heures, fera systématiquement l'objet d'une visite par l'assistante sociale de l'Entreprise pour s'enquérir de sa situation.

#### **ARTICLE 185 :**

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

#### **ARTICLE 186 :**

Le travailleur démissionnaire d'office 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 à l'Entreprise par écrit.

### **E - LE LICENCIEMENT POUR INCAPACITE TOTALE DU TRAVAIL**

#### **ARTICLE 187 :**

Le travailleur atteint d'inaptitude physique entraînant une incapacité totale 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 d'une des deux (02) solutions susvisées, le travailleur atteint d'une incapacité totale de travail est licencié avec indemnités et préavis de licenciement.

### **F - LE LICENCIEMENT POUR CESSATION D'ACTIVITE LEGALE DE L'ENTREPRISE**

#### **ARTICLE 188 :**

Si une ou plusieurs activités de l'Entreprise venaient à être légalement 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 de prononcer toute décision de licenciement, qu'il n'existe.

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

### **G - LE LICENCIEMENT POUR COMPRESSION D'EFFECTIFS**

#### **ARTICLE 189:**

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 190 :**

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 et notamment par le biais de :

- 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 191 :**

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

- 1 - les travailleurs atteints par l'âge limite de 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 192 :**

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 193 :**

Les travailleurs visés à l'article 192 ci-dessus, ayant fait l'objet d'une compression, bénéficient d'une priorité de réembauchage, en cas de redéploiement des activités de l'Entreprise.

**H - PREAVIS ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT****ARTICLE 194 :**

Le travailleur licencié, par application des articles 189 à 193 ci-dessus, bénéficie d'un préavis et d'une indemnité de licenciement conformément aux dispositions ci-après édictées.

**ARTICLE 195 :**

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 à :

- trois (03) mois pour les agents d'exécution.
- six (06) mois pour les agents de maîtrise.
- neuf (09) mois pour les cadres de conception et d'application.
- douze (12) mois pour les postes de haute qualification et les postes supérieurs et hors catégorie.

**ARTICLE 196 :**

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 197 :**

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 198 :**

Le travailleur concerné par les dispositions visées à l'article 194 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 s'avère plus avantageux.

**ARTICLE 199 :**

L'indemnité de licenciement est due à raison d'un (01) mois par année de travail dans l'Entreprise dans la limite de quinze (15) mois.

**ARTICLE 200 :**

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 201 :**

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 198 à 200 ci-dessus.

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

**I - DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVE A LA CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL****ARTICLE 202 :**

La cessation de 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 203 :**

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 pas annuler les droits et obligations de l'Entreprise et du travailleur nés du contrat de travail.

#### **ARTICLE 204 :**

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

### **CHAPITRE 07**

#### **LE REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE**

#### **ARTICLE 205 :**

Le règlement intérieur est un document dans lequel l'Entreprise doit obligatoirement fixer les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline en général.

#### **ARTICLE 206 :**

L'Entreprise est tenue d'élaborer un règlement intérieur applicable à tous les travailleurs de l'Entreprise permanents ou contractuels, et de le soumettre pour avis au comité de participation avant sa mise en œuvre.

#### **ARTICLE 207 :**

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

#### **ARTICLE 208 :**

Le règlement intérieur prend effet dès son approbation par l'inspecteur du travail et son dépôt auprès du greffe du tribunal territorialement compétent. L'Entreprise doit assurer au règlement intérieur, une large publicité en direction des travailleurs.

## **TITRE V REMUNERATION DU TRAVAIL**

#### **ARTICLE 209 :**

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

- 1 - le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle et de la grille des salaires en vigueur dans l'Entreprise.
  - 2 - les primes et indemnités réglementaires et conventionnées liées au poste de travail.
  - 3 - les primés liées à la productivité et aux résultats du travail.
  - 4 - le remboursement des 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.

#### **ARTICLE 210 :**

L'Entreprise est tenue de verser régulièrement et à terme échu, au travailleur la rémunération qui lui est due 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 N° 90 - 11 du 21 Avril 1990 relative à la relation de travail.

#### **ARTICLE 211 :**

Les éléments de rémunération du travail visés à l'article 209 ci-dessus, feront l'objet d'un accord salarial collectif dûment signé par les deux (02) parties et annexé à la présente convention.

## **TITRE VI REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE**

### **CHAPITRE 01 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

#### **ARTICLE 212:**

Une organisation syndicale ne peut être légalement constituée que si elle remplit les conditions et dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux modalités d'exercice du droit syndical.

#### ARTICLE 213 :

Les travailleurs d'une part, et l'Entreprise d'autre part peuvent adhérer, de façon libre et volontaire à une organisation syndicale défendant les intérêts de travailleurs de même profession ou les intérêts d'organismes de même branches ou secteur d'activités.

#### ARTICLE 214 :

Toute organisation syndicale légalement constituée devient représentative au sein de l'Entreprise si elle regroupe au moins 20 % des effectifs globaux et/ou assure une représentation d'au moins 20 % au sein du comité de participation de l'Entreprise.

#### ARTICLE 215 :

L'organisation syndicale représentative a les prérogatives ci-après au sein de l'Entreprise :

- 1 - participer aux négociations de conventions ou accords collectifs,
- 2 - participer à la prévention et aux règlements de conflits de travail et à l'exercice du droit de grève.
- 3 - réunir les membres de l'organisation syndicale en dehors des heures de travail et exceptionnellement, après accord de la direction de l'entreprise, pendant les heures de travail.
- 4 - informer les travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage.
- 5 - collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales de ses membres.
- 6 - former ses membres dans le domaine syndical.

#### ARTICLE 216 :

L'organisation syndicale représentative au sens de l'article 215 ci-dessus peut créer une structure syndicale au sein de l'entreprise dans les conditions prévues aux articles 40 à 47 de la Loi N° 90 - 14 du 02 Juin 1990, relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée par la Loi No 91-30 du 21 Décembre 1991 et aux articles 91 à 93 de la Loi No 90-11 du 21 Avril 1991 modifiée et complétée par l'Ordonnance No 96-21 du 09 Juillet 1996 relative aux relation de travail.

#### ARTICLE 217 :

Les délégués syndicaux sont détachés à raison de cinq (05) conformément à l'article 56 de la présente convention, et bénéficient de la protection définie aux articles 50 à 57 de la Loi N° 90 - 14 du 02 Juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée par l'Ordonnance No 96-12 du 10 Juin 1996.

#### ARTICLE 218 :

Pour prévenir tout différend collectif de travail, l'ensemble des représentants syndicaux des travailleurs organisent des réunions au moins une fois tous les deux (02) mois, en vue d'examiner la situation des relations socioprofessionnelles et les conditions de travail. Un procès-verbal de réunion sanctionne les travaux.

### CHAPITRE 02

#### LE COMITE DE PARTICIPATION

#### ARTICLE 219 :

La participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise est assurée par un délégué du personnel au sein de tout lieu de travail comprenant au moins (20) travailleurs, et au siège de l'entreprise par le comité de participation qui regroupe l'ensemble des délégués du personnel.

#### ARTICLE 220 :

Les délégués du personnel sont élus pour une période de deux (02) ans conformément aux conditions, mode d'élection, de composition et de fonctionnement de participation prévues par les articles 97 à 101 de la Loi No 90-14 du 02 Juin 1990, relative aux relations de travail et aux dispositions du décret No 90-289 du 29 Septembre 1990, relatif aux modalités d'organisation des élections des délégués du personnel, modifiée et complétée par l'Ordonnance exécutive No 97-248 du 08 Juillet 1997.

#### ARTICLE 221 :

La constitution, le fonctionnement et les attributions du Comité de Participation sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur:

- Il élit à cet effet en son sein un bureau de coordination composé d'au moins un président et un vice-président et désigne parmi ses membres

en dehors (parmi le collectif des travailleurs) deux (02) administrateurs chargés de représenter les travailleurs au sein du Conseil d'Administration de l'entreprise.

**ARTICLE 222 :**

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit horaire de dix (10) heures rémunérées par mois et peuvent convenir de les cumuler au profit d'un ou plusieurs délégués après accord de la Direction de l'entreprise.

**ARTICLE 223 :**

Exception faite de la protection, contre toute sanction disciplinaire du fait des activités qu'ils tiennent de leur mandat, les délégués du personnel sont soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs ainsi qu'au règlement intérieur de l'entreprise.

**ARTICLE 224 :**

Le Comité de Participation se réunit dans la première quinzaine des mois de Janvier, Avril, Octobre et Décembre de chaque année, à l'initiative de son président ou de la majorité de ses membres.

**ARTICLE 225 :**

Il se réunit également dans la seconde quinzaine des mois de : Février, Mai, Septembre et Décembre de chaque année, à l'initiative et sous la présidence de l'employeur ou de son représentant dûment habilité, assisté de ses principaux collaborateurs. Un procès verbal de réunion sanctionne les travaux.

**TITRE VII**  
**PROCEDURES DE CONCILIATION**  
**EN CAS DE CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL**

**CHAPITRE 01**

**PROCEDURES CONVENTIONNELLES DE PREVENTION DE  
REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 226 :**

Le processus de prévention et de règlement des différents collectifs de travail peut se dérouler en quatre (04) étapes conformément à la Loi N° 90 - 02 du 06 Février 1990, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève:

- 1 - la prévention.
- 2 - la conciliation.
- 3 - la médiation.
- 4 - l'arbitrage.

**ARTICLE 227 : La Prévention**

Afin de prévenir les conflits collectifs de travail, il est institué au sein de l'Entreprise des réunions périodiques obligatoires entre la direction de l'Entreprise et les représentants des travailleurs pour examiner la situation des relations socioprofessionnelles.

L'ordre du jour de ces réunions est fixé d'un commun accord entre l'employeur et l'organisation syndicale représentative. Un procès-verbal sanctionne la réunion.

**ARTICLE 228 : La Conciliation**

Tout différend collectif qui n'a pas trouvé sa solution au sein de l'Entreprise, doit être obligatoirement soumis aux services de l'inspection du travail territorialement compétente aux fins de conciliation éventuelle entre les deux (02) parties.

La conciliation de l'inspecteur du travail ne doit en aucun cas dépasser un délai de huit (08) jours, à compter de la date de la première audience.

### La Médiation

En fait de confier d'un commun accord (direction de l'Entreprise et représentants des travailleurs) le différend collectif à une médiation dont la mission serait de proposer un règlement amiable du conflit. La transmission d'une copie de ses propositions à l'inspection du travail et au médiateur compétent.

La médiation peut intervenir qu'après échec de la conciliation, la durée de la médiation est de 30 jours (direction de l'Entreprise et représentants des travailleurs).

Les propositions du médiateur ne revêtent aucun caractère exécutoire à moins que les deux (02) parties.

### L'Arbitrage

Il s'agit d'un acte par lequel la direction de l'Entreprise et les représentants des travailleurs de l'Entreprise décident de soumettre leur différend à un arbitrage national présidée par un magistrat près la cour suprême. L'arbitrage entraîne la suspension systématique de la grève si elle est déclenchée. La décision est exécutoire et n'est susceptible d'aucun recours.

## CHAPITRE 2

### EXERCICE DU DROIT DE GREVE

La direction de l'Entreprise ne peuvent recourir à la grève qu'après avoir obtenu l'avis de leur représentant les procédures de conciliations visées à l'article 32 de la Loi N° 90 - 02 et doivent suspendre la grève dès que le différend est réglé.

La grève, le recours à la grève obéit aux conditions préalables

## SECTION I

### MODALITES D'EXERCICE

#### DU DROIT DE GREVE

#### ARTICLE 232 : L'approbation de la grève par le collectif

Avant tout déclenchement de grève, le collectif des travailleurs concerné de l'Entreprise doit obligatoirement tenir une assemblée générale d'information d'une journée au maximum, en informant l'employeur au préalable. L'approbation de la grève s'effectue par vote à bulletin secret et à la majorité des travailleurs du collectif concerné. Le vote n'est valable que si 50 % au moins des effectifs du collectif concerné sont présents.

#### ARTICLE 233 : Le préavis de grève

Dans le cas d'approbation de la grève par le collectif des travailleurs, un préavis de grève est déposé auprès de la direction de l'Entreprise et de l'inspecteur du travail et dont la durée varie en fonction de la nature du conflit collectif en question comme suit:

- 1 - conflits relatifs aux salaires: un préavis de trente (30) jours.
- 2 - conflits relatifs aux autres relations de travail: un préavis de quinze (15) jours.

**ARTICLE 234 : La protection du droit de grève:** La grève déclenchée dans le respect des règles ci-dessus indiquées obéit aux dispositions de l'article 32 de la Loi N° 90 - 02 relative à la prévention des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève. Quand la grève est légale, il est interdit:

- de recruter ou d'affecter des travailleurs pour remplacer ceux en grève.
- de sanctionner les travailleurs ayant participé à la grève.

#### ARTICLE 235 : L'entrave à la liberté du travail:

Tout acte visant à empêcher, par menaces, manœuvres frauduleuses ou violences, un travailleur, un employeur ou ses représentants de reprendre ou poursuivre leur travail constitue une entrave à la liberté du travail et est puni par la Loi.

De même que l'occupation des locaux professionnels de l'Entreprise par les grévistes est strictement interdite quand elle vise l'entrave à la liberté du travail. Cet acte, constitue une faute professionnelle grave pouvant entraîner en sus des sanctions disciplinaires, des poursuites pénales à l'encontre de ses auteurs.

## SECTION II LIMITATION DU DROIT DE GREVE

### ARTICLE 236:

Le service minimum: Durant toute grève, un service minimum doit être organisé pour assurer la continuité des activités stratégiques de l'Entreprise dont l'arrêt pourrait lui porter 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.

De même que 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.

### ARTICLE 237 :

La résolution de la grève: Durant les périodes de préavis et de grève, si elle est déclenchée, il est fait obligation aux deux (02) parties (direction de l'Entreprise et représentants syndicaux des travailleurs de l'Entreprise) de poursuivre leurs négociations pour la résolution de leur différend et d'engager les procédures de conciliation et de médiation et, en cas de persistance de la grève, déférer le conflit devant la commission nationale d'arbitrage, si les nécessités économiques et sociales l'exigent.

## TITRE VIII DISPOSITIONS FINALES

### CHAPITRE 01 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

#### ARTICLE 238 :

La présente convention collective est conclue pour une durée d'une (01) année, à compter, de la date de sa signature par les deux (02) parties (Direction de l'Entreprise et le Syndicat de l'Entreprise). Arrivée à expiration elle continuera à produire ses effets jusqu'à adoption d'une nouvelle convention collective par les parties concernées. Les personnes liées par cette convention peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés.

#### ARTICLE 239 :

Tous conflits nés de l'interprétation des dispositions de la présente convention collective seront directement soumis à l'arbitrage en cas de non règlement amiable.

### CHAPITRE 02 MODALITE DE REVISION ET DE DENONCIATION

#### ARTICLE 240 :

La demande de révision d'une partie de la convention collective ou sa dénonciation totale, ne peuvent intervenir dans les douze (12) mois qui suivent son enregistrement auprès de l'inspection du travail et son dépôt au niveau du greffe du tribunal territorialement compétent.

#### ARTICLE 241 :

La dénonciation totale de la convention collective doit être signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire avec copie à l'inspecteur du travail qui enregistre la dite dénonciation et la dépose auprès du greffe du tribunal territorialement compétent.

#### ARTICLE 242 :

La signification de la dénonciation totale ou partielle de la convention collective emporte obligation pour les deux (02) parties d'avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours qui suivent la signification, pour la conclusion d'une nouvelle convention collective, ou de la partie dénoncée.

**ARTICLE 243 :**

Dans tous les cas, la dénonciation de la convention collective 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 03**

**FORMALITES LEGALES DE LA PUBLICITE**

**ARTICLE 244 :**

Conformément aux dispositions des articles 126 et 127 de la Loi N° 90 - 11 du 21 Avril 1990 relatives aux relations de travail, la présente convention collective est déposée par la direction de l'Entreprise en deux (02) exemplaires et aux seules fins d'enregistrement auprès de :

- l'inspection du travail territorialement compétente
- le tribunal d'Alger.

**ARTICLE 245 :**

La présente convention collective fera l'objet, dès sa conclusion et sa signature par les deux (02) parties à la 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 contenues dans la présente convention collective.

**LE SYNDICAT  
DE L'ENTREPRISE**

**LE PRESIDENT  
DIRECTEUR GENERAL**

**SOMMAIRE**

**CHAPITRE 01 : SALAIRE DE BASE ET CLASSIFICATION  
PROFESSIONNELLE.....75**

**CHAPITRE 02 : LES PRIMES ET INDEMNITES..... 77**

**SECTION I : Les échelons d'ancienneté.....77**

**SECTION II : L'indemnité d'expérience professionnelle "I.E.P"....78**

**SECTION III : Les bonifications Moudjahid.....80**

**SECTION IV : L'indemnité de majoration des heures  
supplémentaires.....80**

**SECTION V : L'indemnité forfaitaire de service permanent :  
"I.F.S.P"..... 81**

**SECTION VI: L'indemnité de travail poste "I.T.P" .....81**

**SECTION VII : L'indemnité de nuisances.....82**

**SECTION VIII: L'indemnité de véhicule personnel "I. V .P".....83**

**SECTION IX : La prime de caisse (agences de voyage) .....84**

**\* SECTION X: L'indemnité de zone..... 84**

**\* SECTION XI : L'indemnité de table .....84**

**\* SECTION XII: L'indemnité de courte escale .....85**

**\* SECTION XIII: L'indemnité de garde (ou de permanence) .....85**

**\* SECTION XIV: L'indemnité de travaux spéciaux .....86**

**\* SECTION XV : L'indemnité de saisissage (arrimage) .....87**

**SECTION XVI: L'indemnité de salaire unique.....87**

**SECTION XVII: L'indemnité complémentaire d'allocations familiales.88**

**SECTION XVIII: L'indemnité de responsabilité.....88**

**SECTION XIV: L'indemnité d'encadrement.....88**

**CHAPITRE 03 : PRIMES LIEES A LA PRODUCTIVITE ET  
AUX RESULTATS DU TRAVAIL ..... 89**

**SECTION I : La prime de rendement individuel "P.R.I" .....89**

**SECTION II: La prime de rendement collectif "P.R.C" .....91**

**SECTION III : La prime annuelle : treizième mois.....93**

SECTION IV : Participation des travailleurs aux résultats de l'Entreprise bénéfice annuel.....	93
--	----

CHAPITRE 04 : LES INDEMNITES A CARACTERE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGES PAR LE TRAVAILLEUR EN SERVICE.....	94
--	----

SECTION I : L'indemnité de restauration (panier) .....	94
--	----

SECTION II : L'indemnité de transport.....	94
--	----

SECTION III : Les frais de mission à l'intérieur du territoire national.....	95
--	----

SECTION IV : Les frais de mission à l'étranger.....	96
---	----

SECTION V : Les frais de voyage du personnel navigant.....	96
--	----

SECTION VI : Tenues de travail.....	97
-------------------------------------	----

CHAPITRE 05 : DISPOSITIONS DIVERSE.....	97
---	----

CHAPITRE 06 : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX PERSONNELS DES REPRESENTATIONS DE L'ENTREPRISE A L'ETRANGER.....	99
---	----

SECTION I : Classification et rémunération du personnel détaché.....	99
--	----

SECTION II : Classification et rémunération du personnel recruté localement.....	101
--	-----

CHAPITRE 07 : Dispositions transitoires et finales.....	102
---	-----

**CHAPITRE 01**  
**SALAIRE DE BASE**  
**ET CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

**ARTICLE 1 :**

Le salaire de base de chaque travailleur correspond au montant fixé sur le bulletin de paie des personnels navigants et sédentaires.

Le salaire de base se compose du salaire de grille auquel sont ajoutés les éléments suivants :

- l'échelon annuel de fidélité,
- la nuisance,
- l'IEP, (Indemnité d'Expérience Professionnelle)
- l'ICR I, (Indemnité Complémentaire de Revenu)

**ARTICLE 2 :**

La classification des postes de travail de l'Entreprise est effectuée sur la base de :

- La description et l'analyse des postes de travail.
- L'évaluation et la cotation du contenu descriptif du poste.

**ARTICLE 3 :**

De la cotation des emplois de l'Entreprise résulte une hiérarchie des postes de travail due à leur classification professionnelle et qui se répartit, en groupes socioprofessionnels, comme suit:

**1 - Groupe I : "Exécution"**

Regroupant tous les travailleurs, marins et sédentaires, chargés de travaux simples d'exécution et classés de la catégorie : 07 à 11.

**2 - Groupe II : "Maîtrise" :**

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

**3 - Groupe III : "Cadres" :**

Regroupant les travailleurs, marins et sédentaires, ayant des tâches de commandement, d'études d'application, classés de la catégorie 15 à la catégorie 18

#### **4 - Groupe IV : "Cadres Supérieurs" :**

Regroupant les travailleurs, marins et sédentaires, les cadres supérieurs, classés de la catégorie 19 à la catégorie HG.

##### **ARTICLE 4 :**

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 5 :**

La nomenclature des emplois de l'Entreprise, les exigences requises et la cotation attribuée à chaque poste de travail sont rappelées de manière distincte pour le personnel navigant et le personnel sédentaire, aux annexes N° 08 et N° 09 de la présente convention.

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

##### **ARTICLE 6 :**

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 des nouvelles tâches qui sont intégrées dans son schéma organisationnel et ce en concertation avec le comité de participation de l'Entreprise.

##### **ARTICLE 7 :**

L'Entreprise est tenue d'élaborer une fiche descriptive de 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 02 LES PRIMES ET INDEMNITES**

### **SECTION I LES ECHELONS D'ANCIENNETE**

##### **ARTICLE 8 :**

L'ancienneté du travailleur se traduit par l'attribution d'un échelon pour chaque année de présence effective au sein de l'Entreprise.

##### **ARTICLE 9 :**

La valeur de l'échelon correspond à 2 % du salaire de base du poste de travail occupé.

##### **ARTICLE 10 :**

La période d'accomplissement des obligations nationales après le recrutement dans l'Entreprise est assimilée à une période travaillée.

##### **ARTICLE 11 :**

La date de référence pour le décompte des échelons est fixée au premier jour de recrutement du travailleur concerné. Elle est ramenée au 1er jour du mois si la date de recrutement est comprise entre le 1er et le 15 du mois et au 1er jour du mois suivant la date de recrutement pour la période comprise entre le 16 et la fin du mois considéré.

##### **ARTICLE 12 :**

En cas de démission suivie d'une réintégration, après une période supérieure à douze (12) mois; le travailleur concerné perd l'ancienneté acquise avant sa démission.

##### **ARTICLE 13 :**

Toute suspension de la relation de travail pour mise en disponibilité ou congé sarr:ls solde entraîne systématiquement un retard d'égale durée dans l'avancement en échelons d'ancienneté.



**ARTICLE 14 :**

Les actions de perfectionnement et de formation n'influent pas sur l'avancement en échelons du travailleur concerné.

**\* ARTICLE 15 :**

A l'exception des heures supplémentaires, les primes et indemnités attribuées aux personnels, en pourcentage, sont indexées au salaire de base.

**SECTION II****L'INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE "I.E.P"****ARTICLE 16 :**

L'Indemnité d'Expérience Professionnelle "I.E.P" est destinée à rémunérer l'expérience du travailleur acquise au sein et en dehors de l'Entreprise. Elle est attribuée, mensuellement, sous la forme d'un pourcentage du salaire de base, allant de 2 % à 64 %.

**ARTICLE 17 :**

Le taux de l'Indemnité d'Expérience Professionnelle au sein de l'Entreprise est de l'ordre de 2 % allant de la première (1ère) année à la fin de carrière.

**ARTICLE 18 :**

Le mode de valorisation de l'I.E.P visé à l'article 17 ci-dessus, ne peut en aucun cas s'appliquer aux travailleurs de l'Entreprise (hors secteur maritime) pour leur carrière antérieure au recrutement au sein de l'Entreprise.

**ARTICLE 19 :**

Le travailleur, nouvellement recruté, bénéficiant d'une expérience, est sensé détenir un taux d'I.E.P à ce titre. Le montant de son I.E.P est alors maintenu par l'Entreprise et traduit en, pourcentage du nouveau salaire de base qui lui est attribué au recrutement.

**ARTICLE 20 :**

L'Entreprise peut procéder à la reconstitution de la carrière du travailleur nouvellement recruté. Pour ce faire, ce dernier doit apporter à l'Entreprise la

preuve qu'il n'a jamais bénéficié d'une I.E.P avant son recrutement au sein de l'Entreprise. Son ancienneté 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,

1 - Aux taux du secteur:

\* Les années du service national accompli avant ou après recrutement et les années de maintien.

\* Les années de formation accomplies par les travailleurs prélevés de leur poste de travail et les futurs travailleurs.

2 - Au taux hors secteur:

Toutes les autres années accomplies dans d'autres secteurs, dans le secteur privé et à l'étranger.

**ARTICLE 21 :**

Les dispositions édictées aux articles 11 et 12 ci-dessus sont applicables à tous les travailleurs recrutés après la date de création de l'ENTMV à l'exception du personnel issu de la restructuration de la SNTM/CNAN.

**ARTICLE 22 :**

La période d'accomplissement des obligations du service national ainsi que le maintien sous les drapeaux est obligatoirement prise en considération dans le décompte de l'I.E.P., au taux secteur, même si le travailleur concerné n'a jamais exercé avant son recrutement.

**ARTICLE 23 :**

Le taux de l'I.E.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 24 :**

Le travailleur qui est 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 25 :**

Exception faite des absences rémunérées et celle prises en charge par le régime de sécurité sociale, aucune autre absence du travailleur ne peut être prise en considération pour le décompte de l'I.E.P.

**SECTION III  
LES BONIFICATIONS "MOUDJAHID"**

**ARTICLE 26 :**

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'A.L.N. ou de l'O.C.F.L.N., bénéficie d'une bonification "Moudjahid" mensuelle et forfaitaire égale à cent dinars (100 DA) par année de participation.

**ARTICLE 27 :**

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

**SECTION IV  
L'INDEMNITE DE MAJORATION  
DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

**ARTICLE 28 :**

Les heures supplémentaires effectuées par le travailleur de l'Entreprise en dehors de la durée légale du travail sont majorées de trente quatre (34) heures par mois pour le personnel sédentaire.

**\* ARTICLE 29 :**

Les travailleurs navigants étant contraints d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires, ils bénéficient à ce titre d'un indemnité mensuelle de majoration pour heures supplémentaires composée comme suit:

- Seize (16) heures supplémentaires par mois majorées à 50 %.
- Douze (12) heures supplémentaires par mois majorées à 75 %.
- Trente deux (32) heures supplémentaires par mois majorées à 100 %.

**SECTION V  
L'INDEMNITE FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT  
« I.F.S.P. »**

**ARTICLE 30 :**

Les travailleurs appelés à effectuer régulièrement des heures supplémentaires ne dépassant pas 34 heures par mois, perçoivent mensuellement une indemnité forfaitaire de service permanent variant entre 10 % et 20 % du salaire de base.

**ARTICLE 31 :**

L'indemnité forfaitaire de service permanent ne peut en aucun cas être cumulée avec l'indemnité pour heures supplémentaires visée aux articles 28 et 29 ci-dessus.

**SECTION VI  
L'INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE « I.T.P. »**

**ARTICLE 32 :**

L'indemnité de travail posté est destinée à compenser 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 3 x 8 continu.
- Elle est servie mensuellement et est cumulable avec l'indemnité pour heures supplémentaires.

**ARTICLE 33 :**

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 jours de repos hebdomadaire légal et les jours chômés et payés.

- système 3 x 8 semi continu : où le service est assuré vingt quatre (24) heures sur vingt quatre (24) heures avec arrêt le jour de repos hebdomadaire.

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

**ARTICLE 34 :**

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

**ARTICLE 35 :**

Le travailleur employé par l'Entreprise dans le cadre de l'un des trois systèmes visés à l'article 33 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 VII  
L'INDEMNITE DE NUISANCES**

**ARTICLE 36.:**

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

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

**ARTICLE 37 :**

La liste des postes de travail bénéficiant de l'indemnité de nuisance ainsi que le taux y afférent est arrêtée:

- en annexe N° 10 pour les travailleurs sédentaires.
- en annexe N° 11 pour les travailleurs navigants.

**SECTION VIII  
L'INDEMNITE DE VEHICULE PERSONNEL "I. V .P"**

**ARTICLE 38 :**

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 39 :**

La liste des grades et postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de véhicule personnel ainsi que le montant y afférent est arrêtée en annexe N° 12 de la présente convention.

**ARTICLE 40 :**

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'avarie.

**ARTICLE 41 :**

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

**ARTICLE 42 :**

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

**SECTION IX**  
**LA PRIME DE CAISSÉ (AGENCES DE VOYAGE)**

**ARTICLE 43 :**

En compensation de la manipulation quotidienne et régulière de fonds, les caissiers des agences de voyage perçoivent une prime de caisse mensuelle égale à :

- 3000 DA pour les caissiers des agences de voyage de la catégorie "A".
- 1500 DA pour les caissiers des agences de voyage de la catégorie "B".

**ARTICLE 44 :**

Dans les agences de voyage n'employant pas de caissiers, le chef d'agence prend en charge la manipulation des fonds de l'agence et bénéficie d'une prime de caisse égale à : 1500 DA par mois.

**\* SECTION X**  
**INDEMNITE DE ZONE**

**ARTICLE 45 :**

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

**ARTICLE 46 :**

L'indemnité de zone est versée mensuellement au taux de quarante neuf et demi (49,50 %) du salaire de base à tous les travailleurs navigants de l'Entreprise lorsqu'ils sont embarqués.

Durant les périodes de congés (annuels et de récupération) et des disponibilités, les travailleurs navigants perçoivent une indemnité de zone mensuelle égale à : 25 % du salaire de base.

**\* SECTION XI**  
**INDEMNITE DE TABLE**

**ARTICLE 47 :**

L'indemnité de table est versée mensuellement à tous les travailleurs navigants de l'Entreprise à raison de trois cent dinars (300 DA) par jour de récu-

pération tel que défini à l'article 25 de la présente convention dû au travailleur concerné.

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

**\* SECTION XII**  
**INDEMNITE DE COURTE ESCALE**

**ARTICLE 48 :**

Lorsqu'un navire séjourne moins de douze (12) heures à quai dans un port algérien ou étranger, les travailleurs navigants qui y sont embarqués bénéficient d'une indemnité de courte escale dont le montant est fixé, uniformément, à mille dinars (1000 DA) par courte escale.

**ARTICLE 49 :**

Les dates, horaires et lieux des courtes escales, effectuées durant chaque mois, doivent être communiqués par le commandant de bord à la structure de l'armement de l'Entreprise.

**\* SECTION XIII**  
**INDEMNITE DE GARDE (OU DE PERMANENCE)**

**ARTICLE 50 :**

L'indemnité de garde ou de permanence est destinée à compenser les services de gardes auxquels sont astreints les navigants, pendant les séjours des navires aux ports algériens et étrangers.

**ARTICLE 51 :**

L'indemnité de garde, est payable mensuellement sur la base d'un montant journalier égal au salaire de base journalier du travailleur concerné.

**ARTICLE 52 :**

Les dates, horaires et lieux, ainsi que la liste nominative des travailleurs ayant assuré des services de garde doivent être communiqués chaque mois, par le commandant de bord à la structure représentant l'armement de l'Entreprise. Le nombre de services de garde dans le mois, ne peut dépasser un maximum de six (06) gardes par travailleur.

**\* SECTION XIV**  
**L'INDEMNITE DE TRAVAUX SPECIAUX**

**ARTICLE 53 :**

Tous les travaux de maintenance programmés dans les arrêts techniques et en exploitation qui sont à la portée du personnel navigant embarqué, sont rémunérés par l'Entreprise à tous les travailleurs qui auront participé à leur réalisation.

**\* ARTICLE 54 :**

Le montant de l'indemnité de travaux spéciaux est fixé comme suit :

- 1 – Dans la limite du montant des devis des chantiers de réparation étrangers à l'Entreprise et afférents aux travaux en question.
- 2 - Le montant de l'indemnité de travaux spéciaux ainsi fixé sera réparti exclusivement et à montants égaux entre les travailleurs ayant intervenus dans les travaux.

**ARTICLE 55 :**

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 président directeur général ou son représentant.

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

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

**ARTICLE 56 :**

Les mêmes dispositions arrêtées ci-dessus sont applicables aux travailleurs sédentaires appelés à effectuer des travaux spéciaux d'une manière régulière ou à titre occasionnel.

**\* SECTION XV**  
**INDEMNITE DE SAISSAGE (ARRIMAGE)**

**ARTICLE 57 :**

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 aux personnels techniques occupant les postes de : second capitaine, maître d'équipage, second maître, capitaine d'armes et matelots pour réaliser cette opération.

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

**ARTICLE 58 :**

Le montant global de l'indemnité de saisissage devant être partagé entre les personnels visés à l'article 60 ci-dessus est fixé à douze mille dinars (12.000 DA) au prorata des journées effectives d'embarquement.

**SECTION XVI**  
**INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE**

**ARTICLE 59 :**

L'indemnité de salaire unique vise à dédommager tout travailleur de l'Entreprise dont le conjoint n'exerce aucune activité rémunérée ainsi que le travailleur divorcé(e) ou veuf(ve) ayant des enfants à sa charge et se trouvant dans la position de salarié du foyer dont il a la charge.

**ARTICLE 60 :**

L'indemnité de salaire unique est versée au travailleur mensuellement et est fixée à :

- 1500 DA (mille cinq cent dinars) par mois pour les travailleurs mariés, veufs ou divorcés ayant un ou plusieurs enfants à charge.

**SECTION XVII**  
**INDEMNITE COMPLEMENTAIRE D'ALLOCATIONS**  
**FAMILIALES « ICAF »**

**ARTICLE 61 :**

L'objectif visé par le versement d'une indemnité complémentaire d'allocations familiales est le relèvement au niveau des montants des allocations familiales versés par les organismes sociaux au profit des travailleurs ayant des enfants à charge âgés de plus de dix (10) ans.

**ARTICLE 62 :**

L'indemnité complémentaire d'allocations familiales qui est versée mensuellement est due à tout travailleur bénéficiant des allocations familiales au titre de ses enfants scolarisés âgés de plus de dix (10) ans. Elle est fixée à : 300 DA par mois et par enfant.

**SECTION XVIII**  
**INDEMNITE DE RESPONSABILITE**

**ARTICLE 63 :**

Le salarié occupant un poste de responsabilité perçoit une indemnité mensuelle avec un taux variant entre 10% et 40% du salaire de base. La liste des postes ouvrant droit à cette prime est arrêtée dans l'Annexe N° 19.

**SECTION XIV**  
**INDEMNITE D'ENCADREMENT**

**ARTICLE 64 :**

Le salarié occupant un poste d'encadrement perçoit une indemnité mensuelle avec un taux variant entre 10% et 15% du salaire de base. La liste des postes ouvrant droit à cette prime est arrêtée dans l'Annexe N° 20.

**CHAPITRE 03**  
**PRIMES LIEES A LA PRODUCTIVITE ET AUX**  
**RÉSULTATS DU TRAVAIL**

**SECTION I**  
**LA PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL "P.R.I"**

**ARTICLE 65:**

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

**ARTICLE 66 :**

La prime de rendement individuel est attribuée mensuellement sur la base d'une notation individuelle de chaque travailleur qui varie entre 0 et 10 points, et à raison d'un (1 %) pour chaque point. Elle est calculée en pourcentage du salaire de base et au prorata des journées effectivement travaillées.

**ARTICLE 67 :**

L'appréciation du rendement individuel obéit aux barèmes et paramètres d'évaluation ci-après définis:

***1 - POUR LE PERSONNEL SEDENTAIRE: TROIS (03) PARAMETRES***

<b>PARAMETRES APPRECIATIONS</b>	<b>ASSIDUITE 4 POINTS</b>	<b>ASSIDUITE 3 POINTS</b>	<b>QUALITE 3 POINTS</b>
Très bien	4	3	3
Bien	3	2.25	2.25
Moyen	2	1.50	1.50
Médiocre	1	0.75	0.75

## 2 - POUR LE PERSONNEL NAVIGANT:DEUX (02) PARAMETRES

PARAMETRES APPRECIATIONS	QUANTITE 5 POINTS	QUALITE 5 POINTS
Très bien	5	5
Bien	4	4
Moyen	3	3
Passable	2	2
Médiocre	1	1

### ARTICLE 68 :

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 la prime de rendement individuel dans les conditions suivantes :

- soit quatre (04) jours d'absences autorisées dans le mois,
- soit deux (02) jours d'absences non 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 non autorisées : 50% par jour d'absence dans le mois.

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

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au personnel navigant de l'Entreprise.

### ARTICLE 69 :

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 concerné pour le mois considéré :

**Avertissement écrit** : 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 la PRI du mois,

**Rétrogradation** : abattement de 100% du montant de la PRI du mois,

### ARTICLE 70 :

Toute note finale inférieure à deux (02) points, y compris celle résultant des abattements prévus aux articles 71 et 72 ci-dessus, au titre de la prime de rendement individuel "P.R.I.", annule pour le mois considéré le versement de celle-ci et de la prime de rendement collectif "P .R.C" au travailleur concerné. La P.R.C. est donc annulée à chaque fois que la P .R.I est touchée par cette même mesure.

## SECTION II

### LA PRIME DE RENDEMENT COLLECTIF "P .R.C"

#### ARTICLE 71 :

La prime de rendement collectif "P.R.C" vise à compenser le rendement et la productivité d'un collectif de travailleurs chargés de réaliser des objectifs programmés mensuellement.

#### ARTICLE 72 :

La Prime de Rendement Collectif "P.R.C" est attribuée mensuellement par un taux forfaitaire de 22%. La prime est calculée sur les objectifs physiques fixés dans le budget plafonné à 30%.

Le solde sera attribué en fin d'exercice sur le résultat d'exploitation, tel qu'il ressort sur le Tableau des Comptes de Résultats (T.C.R.). 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 charges hors exploitation.

**ARTICLE 73 :**

Le taux mensuel de la Prime de Rendement Collectif "P.R.C" est fixé à un maximum de 30 % du salaire de base et est calculé au prorata des journées effectivement travaillées.

**ARTICLE 74 :**

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

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

**ARTICLE 75 :**

Pour la détermination du taux de P .R.C les travailleurs sont regroupés en deux catégories:

- Les collectifs de production:
- Les collectifs de soutien:

**ARTICLE 76 :**

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 par conséquent 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 du travail et le calcul de la prime de rendement collectif actuellement en vigueur au sein de l'Entreprise restent applicables jusqu'à leur révision globale par la direction de l'Entreprise.

**SECTION III  
LA PRIME ANNUELLE : TREIZIEME MOIS****ARTICLE 77 :**

Une prime annuelle de 13 ème mois est attribuée à tous les travailleurs de l'entreprise ainsi que ceux de la Représentation à l'étranger confirmés dans leur fonction et calculée uniquement sur le salaire de base de chaque travailleur et au prorata des périodes effectivement travaillées durant l'année considérée.

**SECTION IV  
PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX RESULTATS  
DE L'ENTREPRISE BENEFICE ANNUEL****ARTICLE 78 :**

Les travailleurs de l'Entreprise ainsi que ceux de la Représentation à l'étranger ouvrent droit à une quote-part du bénéfice annuel net de l'Entreprise si son résultat après impôts s'avère positif.

**ARTICLE 79 :**

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 80 :**

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 04**  
**LES INDEMNITES A CARACTERE DE REMBOURSEMENT**  
**DES FRAIS ENGAGES PAR LE TRAVAILLEUR EN SERVICE**

**SECTION I**  
**INDEMNITE DE RESTAURATION (PANIER)**

**ARTICLE 81 :**

Compte tenu des horaires de travail à terre, le personnel sédentaire bénéficie d'une indemnité mensuelle de restauration de six mille six cent dinars (6 600 DA) destinée à compenser l'impossibilité de prendre le repas de midi à domicile.

**ARTICLE 82 :**

L'indemnité de restauration qui est versée mensuellement doit être calculée sur la base du nombre de jours ouvrables dans le mois et au prorata des journées effectivement travaillées.

Elle ne peut en aucun cas être cumulée avec les indemnités compensatrices des frais engagés par le travailleur en mission à l'intérieur du territoire national ou à l'étranger.

**SECTION II**  
**INDEMNITE DE TRANSPORT**

**ARTICLE 83 :**

L'indemnité de transport vise à dédommager les frais occasionnés par le travailleur au titre de son déplacement quotidien du domicile au lieu de travail et vice versa et ce, lorsqu'il n'est pas transporté par les moyens de l'Entreprise.

**ARTICLE 84 :**

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

**ARTICLE 85 :**

L'indemnité de transport est versée mensuellement et est maintenue lorsque le travailleur est en mission.

**ARTICLE 86 :**

Les dispositions actuellement appliquées en matière de remboursement des frais de transport engagés par les travailleurs navigants lors de leur déplacement entre le domicile et le lieu d'embarquement et vice-versa 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.

**SECTION III**  
**LES FRAIS DE MISSION**  
**AL 'INTERIEUR DU TERRITOIRE NATIONAL**

**ARTICLE 87:**

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 cinquante (50) kilomètres du lieu du travail, perçoit des indemnités compensatrices des frais qu'il aura engagés à cet effet, conformément, au barème ci-après arrêté.

NATURE DES FRAIS ENGAGES	MONTANT DES FRAIS REMBOUR
Frais de restauration	1 000 DA / jour
Frais d'hébergement	4 000 DA / nuit
Total des frais de mission / jour	5 000 DA

**ARTICLE 88 :**

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

**ARTICLE 89 :**

Lorsque le travailleur utilise son véhicule personnel pour une mission commandée, il bénéficie d'une indemnité kilométrique calculée à raison de huit dinars (8,00 DA) le kilomètre parcouru lors de la mission.

**ARTICLE 90 :**

Les frais de restauration sont dûs, lorsque le travailleur en mission commandée se trouve à plus de cinquante (50) kilomètres 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 dûs, lorsque le travailleur en mission commandée se trouve à plus de cinquante (50) kilomètres de sa résidence entre vingt deux heures et six heures.

**ARTICLE 91 :**

Le travailleur chargé d'effectuer une mission percevra les frais au titre de la mission avant son départ.

**SECTION IV  
LES FRAIS DE MISSION A L'ETRANGER****ARTICLE 92 :**

Le paiement des frais de mission à l'étranger est soumis à la réglementation en vigueur et notamment les dispositions des décrets N° 82-217 du 03 Juillet 1982 et N° 93-03 du 02 Janvier 1993 et le décret exécutif No 2002-466 du 24 Décembre 2002, modifiant et complétant le décret N° 82-217 du 03 Juillet 1982, modifié et complété, relatif aux indemnités compensatrices des frais engagés à l'occasion des missions temporaires à l'étranger.

**SECTION V  
LES FRAIS DE VOYAGE DU PERSONNEL NAVIGANT****ARTICLE 93 :**

Il est versé aux personnels navigants de l'Entreprise, une allocation devises mensuelle représentant les frais de voyages engagés dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

**ARTICLE 94 :**

Les montants de l'allocation devises sont fixés selon la hiérarchie de la fonction maritime et conformément à l'annexe N° 14 de la présente convention.

**ARTICLE 95 :**

Les frais de voyages mensuels sur cabotage international sont versés mensuellement au prorata des journées embarquées.

**SECTION VI  
TENUES DE TRAVAIL****ARTICLE 96 :**

Les travailleurs sédentaires de l'Entreprise dont la fonction nécessite le port d'une tenue spéciale de travail, bénéficient à titre gratuit, de deux (02) tenues complètes par an, fournies par l'Entreprise. Dans ce cas le port de la tenue de travail est une obligation pour le travailleur concerné.

**ARTICLE 97 :**

La liste des postes de travail sédentaires nécessitant le port d'une tenue spéciale fournie par l'Entreprise, est arrêtée en annexe N° 15 de la présente convention. Elle pourra être modifiée ou complétée à tout moment par l'Entreprise.

**ARTICLE 98 :**

Les travailleurs navigants de l'Entreprise sont tenus de porter à bord du navire dans lequel ils exercent, la tenue qui leur est fournie par l'Entreprise et ce, chaque catégorie de travailleurs selon sa mission dans l'exploitation du navire. Les spécificités de chaque tenue sont décidées par l'Entreprise.

**CHAPITRE 05  
DISPOSITIONS DIVERSES****ARTICLE 99 :**

Le salaire de base, les primes et indemnités visées aux chapitres 01 à 04 ci-dessus, sont versés au prorata des journées ou heures effectivement travaillées.

**ARTICLE 100 :**

Les éléments de rémunération cotisables et imposables versés par l'Entreprise sont:

Le salaire de base.  
Les échelons d'ancienneté.  
L'indemnité d'expérience professionnelle « IEP ».  
La bonification Moudjahidine.  
L'indemnité de majoration pour heures supplémentaires.  
L'indemnité forfaitaire de service permanent "IFSFP".  
La Prime de Rendement Collectif « PRC ».  
L'indemnité de travail posté "ITP".  
L'indemnité de nuisances.  
La prime de rendement individuelle «PRI ».  
La prime de responsabilité.  
La prime d'encadrement.  
\* L'indemnité de travaux spéciaux.  
\* L'indemnité de courte escale.  
\* L'indemnité de garde (ou de permanence).  
\* L'indemnité de saisissage.  
\* L'indemnité de remplacement momentané.

#### **ARTICLE 101 :**

Les éléments de rémunération non cotisables et imposables versés par l'Entreprise sont:

La prime de caisse.  
L'indemnité de restauration.  
L'indemnité de transport.  
L'indemnité de véhicule particulier "IVP".  
L'indemnité de table.  
Le bénéfice  
La prime d'encouragement

#### **ARTICLE 102 :**

Les éléments de rémunération non cotisables et non imposables versés par l'Entreprise sont:

L'indemnité de zone.  
Le salaire unique "S.U".  
L'indemnité complémentaire d'allocation familiale ICAF.  
\* Les frais de voyages.  
Les frais de mission à l'intérieur du territoire national.

Les éléments sus-visés sont intégrés dans la fiche de paie du travailleur après la retenue de l'I.R.G.

#### **\* ARTICLE 103 :**

Compte tenu des spécificités de la fonction qu'il exerce, le travailleur navigant peut se trouver dans l'une des quatre (04) positions ou situations ci-après, selon les durées et les programmes d'embarquement établis par l'armement:

1ère situation: embarqué.

2ème situation: en congé de récupération ou annuel.

3ème situation: en disponibilité (en attente).

4ème situation: en détachement

#### **ARTICLE 104 :**

Les éléments de rémunération mensuelle dûs au travailleur navigant dans chacune des quatre (04) positions visées à l'article ci-dessus sont définis conformément au barème arrêté en annexe N° 17 de la présente convention.

### **CHAPITRE 6 DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX PERSONNELS DES REPRESENTATIONS DE L'ENTREPRISE A L'ETRANGER**

#### **SECTION I CLASSIFICATION ET REMUNERATION DU PERSONNEL DETACHE**

#### **ARTICLE 105 :**

La classification des travailleurs de l'Entreprise détachés auprès des représentations à l'étranger ainsi que leur rémunération sont arrêtés conformément à :

- L'ordonnance N° 74-25 du 20 Février 1975 relative aux représentations des entreprises et établissements publics à l'étranger.
- Le décret N° 74-55 du 20 Février 1974 relatif aux conditions de recrutement et de rémunération du personnel des représentations des Entreprises et établissements publics à l'étranger.
- Le décret N° 85-59 du 23 Mars 1985 portant approbation de l'échelle indiciaire nationale.

#### **ARTICLE 106 :**

Les postes de travail nécessitant un détachement auprès des représentations à l'étranger sont les suivants :

- 1 - Délégué régional
- 2 - Chef d'agence
- 3 - Chef d'escale
- 4 - Chef de service

**ARTICLE 107 :**

Les détachements de travailleurs occupants d'autres postes commerciaux au sein de l'Entreprise peuvent être décidés durant les périodes estivales, afin d'assister le personnel recruté localement.

Ces détachement ne peuvent en aucun cas dépasser trois (03) mois par an.

**ARTICLE 108 :**

En plus du salaire de base correspondant à leur classification et à leur ancienneté le jour de leur détachement, les travailleurs visés à l'article 111 ci-dessus bénéficient:

- D'une indemnité mensuelle de logement: représentant 60 % du montant du loyer versé par le travailleur concerné dans la limite d'un loyer ne dépassant pas 900 Euros par mois.
- D'une indemnité compensatrice de téléphone aux délégués régionaux et chefs d'escaliers justifiant d'une installation privée, dont le montant mensuel est égal à 19 Euros.
- La prise en charge des frais d'inscriptions scolaires des enfants sur présentation des pièces justificatives.
- La prime de performance est définie dans le contrat de détachement et de rémunération.

**ARTICLE 109 :**

Les travailleurs visés à l'article N° 111 ci-dessus bénéficient au moment de leur affectation et à la date de leur rappel, d'une prise en charge par l'Entreprise, des frais de leur déménagement jusqu'à concurrence de : 20 m3.

En cas de rappel anticipé, la prise en charge des frais de déménagement sera calculée au prorata de la durée de séjour par rapport à la durée normale d'affectation (04 ans).

**ARTICLE 110 :**

Les travailleurs détachés pour une durée minimale de quatre (04) années bénéficient pour les besoins matériels de leur installation, d'une indemnité forfaitaire d'installation correspondant à dix (10) jours de la rémunération mensuelle qui leur est fixée.

**ARTICLE 111 :**

Les travailleurs détachés à l'étranger ne subissent aucune modification dans leur rémunération qui leur est fixée durant leur détachement.

**SECTION II**

**CLASSIFICATION ET REMUNERATION  
DU PERSONNEL RECRUTE LOCALEMENT**

**ARTICLE 112 :**

Dans le cadre de ses activités, l'Entreprise peut recourir à des recrutements de travailleurs algériens résidant à l'étranger.

La nomenclature des postes de travail dont le recrutement peut s'opérer localement ainsi que la classification correspond à chaque emploi sont arrêtés à l'Annexe N° 17 de la présente convention.

**ARTICLE 113 :**

Les salaires applicables aux postes de travail visés à l'article 117 ci-dessus ainsi que leur évolution en échelons d'ancienneté sont fixés à l'annexe N° 18 de la convention collective.

**ARTICLE 114 :**

En plus du salaire de base correspondant à leur classification et à leur ancienneté, les travailleurs des représentations de l'Entreprise à l'étranger recrutés localement, bénéficient des primes et indemnités ci-après définies:

- 1 - Une indemnité de panier: calculée au prorata des journées effectivement travaillées et égale à une fois et demi le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel "SMIC" appliqué en France.
- 2 - Une indemnité de transport: calculée au prorata des journées de présence au poste et fixée suivant le montant mensuel des tarifs de l'abonnement des transports en commun. Cette indemnité n'est pas due si le travailleur concerné est transporté par les moyens de l'Entreprise.
- 3 - Une indemnité d'habillement: allouée aux agents commerciaux et d'escale dont le montant mensuel est fixé à 35 EUROS par mois.
- 4 - Une prime de caisse: attribuée aux travailleurs dont la fonction est de manipuler quotidiennement des fonds et d'en assurer la garde sous leur responsabilité personnelle et dont le montant est fixée à 16 EUROS par mois.
- 5 - Une indemnité forfaitaire de démarchage: allouée au Chef de Service Commercial et fixée à 80 EUROS par mois.

Les travailleurs cadres détachés à l'étranger bénéficient des indemnités de panier et de transport visées aux alinéas 1 et 2 du présent article.

**ARTICLE 115 :**

La promotion des travailleurs des représentations de l'Entreprise à l'étranger, recrutés localement, obéit aux dispositions des articles 80 à 86 du chapitre 03 titre IV de la présente convention et doit impérativement recueillir l'accord préalable de la direction de l'Entreprise et ce, après avis du Comité de Participation de l'Entreprise.

**CHAPITRE 7**

**DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

**ARTICLE 116 :**

Les dispositions du présent accord collectif sont applicables aux travailleurs de l'Entreprise pour une durée d'une année à compter du 1er Février 2011.

**ARTICLE 117 :**

Les conditions et les modalités de reconduction ou de dénonciation partielle ou totale des dispositions du présent accord collectifs effectuent conformément aux dispositions légales en vigueur ainsi que celles édictées par la présente convention.

**LE SYNDICAT  
DE L'ENTREPRISE**

**LE PRESIDENT  
DIRECTEUR GENERAL**

La présente convention collective a été déposée et enregistrée auprès de l'inspection du travail le 26 Avril 2011 sous le numéro : 11

La présente convention collective de l'ENTREPRISE NATIONALE DE TRANSPORT MARITIME DE VOYAGEURS « E.N.T.M.V. », sise à : 5 et 6 Rue Jawaharlal NEHRU Alger-Port ; comportant soixante deux (62) pages a été enregistrée auprès du Tribunal de Sidi M'hamed le 16 Mai 2011 sous le numéro : 29

Impression : Anep Rouiba 2011