



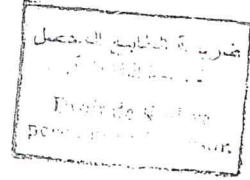
n

نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ :
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: النسيج والجلود
الموضوع : اتفاقية جماعية فرع النسيج والجلود
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تنص هذه الاتفاقية على 12 باب : احكام عامة / انشاء علاقة العمل / سير علاقة العمل / ظروف العمل / التكوين المهني / الحماية الاجتماعية / العطل / الحق النقابي / انتهاء علاقة العمل / الحفاظ على الشغل / الأجور / إجراءات ختامية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

لعمري



## اتفاقية جماعية فرع النسيج والجلود



الاستاذة جرار زوجة شاكتر  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية





## فهرس

الباب الأول : أحكام عامة.....03

الباب الثاني : إنشاء علاقة العمل

- المبادئ العامة.....04
- حقوق العمال.....05
- التزامات العمل.....06
- التزامات المستخدم.....07

الباب الثالث : سير علاقة العمل

- تصنيف مناصب العمل.....08
- تقديم وترقية.....08
- تعديل علاقة العمل.....09
- تطبيق علاقة العمل.....10
- الإحالة على الاستداع.....11
- الإلتداب.....12

الباب الرابع : ظروف العمل

- مدة العمل القانونية.....13
- ساعات إضافية.....13
- العمل الليلي.....14
- العمل التناوبي.....14
- الراحة القانونية.....15
- الراحة التعويضية.....15
- حماية العمال.....15
- طب العمل.....16

الباب الخامس : التكوين المهني

- تنظيم التكوين.....18
- حقوق والتزامات المتربص.....18

الباب السادس : الحماية الاجتماعية

- مرض العامل.....19
- حادث العمل.....19
- المرض المهني.....19
- التقاعد.....20
- الخدمات الاجتماعية.....20

الباب السابع : العطل

- العطلة السنوية.....21
- العطلة الاستثنائية.....22



سرية كلية

ضريبة الشاي المحصل  
لشدة النزاع  
Droit de timbre  
perçu pour le trésor.

الباب الثامن : الحق النقابي

- الوقاية من النزاعات ..... 23
- النزاع الفردي ..... 23
- النزاع الجماعي ..... 24
- ممارسة حق الإضراب ..... 26
- أجهزة المشاركة ..... 26
- ممارسة الحق النقابي ..... 26

الباب التاسع : انتهاء علاقة العمل

- عموميات ..... 28
- الاستقالة ..... 28

الباب العاشر : الحفاظ على الشغل

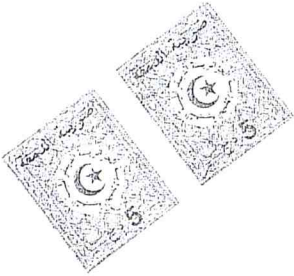
- البطالة التقنية ..... 30
- مخطط الإصلاح ..... 31

الباب الحادي عشر : الأجور

- عموميات ..... 32
- الأجر الثابت ..... 32
- الأجر المتغير ..... 33
- النظام التعويضي ..... 33

الباب الثاني عشر : اجراءات ختامية

- ملحق : اجور - علاوات وتعويضات



الاستاذة حرار زوجة شاكور  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية





شركة مساهمة

## الباب الأول : أحكام عامة

مصرية للتأمين  
Droit de timbre  
perçu pour le trésor.

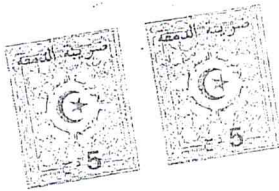
المادة 01 : تم إبرام هذه الاتفاقية بين  
شركة تسيير المساهمات / الحرف الصناعية  
و  
الاتحادية الوطنية للنسيج والجلود (FNTTC/UGTA)

المادة 02 : تحدد هذه الاتفاقية علاقات العمل الفردية والجماعية في المؤسسات فرع "النسيج والنسيج والجلود".

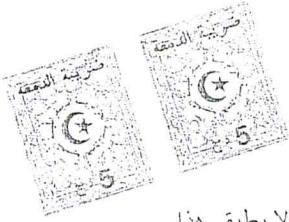
المادة 03 : تطبق هذه الاتفاقية على مجموع العمال الأجراء التابعين لمؤسسات فرع "النسيج والجلود" مهما كان المكان وشكل علاقة العمل الذي يربطهم بمستخدميهم.

المادة 04 : يستثنى من هذه الاتفاقية، الإطارات المسيرة وكذلك العمال الخاضعين لأحكام خاصة.

الاستنادة بقرار زوجة شاكور  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية



فئة العمل



## الباب الثاني : إنشاء علاقة العمل

ضريبة الطابع المحصل  
لفائدة الخزينة  
Droit de timbre  
perçu pour le trésor.

### الفصل الأول : ائتمادي العامة

**المادة 05 :** لا يمكن تشغيل أي كان ما لم يتحرر من التزامات مستخدمه السابق، لا يطبق هذا الإجراء على العمال الذين تم تشغيلهم بالتوقيت الجزئي.

**المادة 06 :** يخضع كل مترشح لمنصب عمل، بدون التعهد بتشغيله، لفحوص طبية تسمح بمعرفة كفاءاته للمنصب المراد شغله وكذا لاختبارات الدخول حول كفاءته وقدراته المهنية.

**المادة 07 :** العمر الأدنى المطلوب للتشغيل في المؤسسة هو 16 سنة، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة مسبقة من وصيه الشرعي.

**المادة 08 :** يجب على كل مترشح لمنصب عمل تقديم ملف يحدده المستخدم.

**المادة 09 :** المستخدم ملزم بترسيم التشغيل في شكل وثيقة تعيد، تسلّم نسخة منها للعامل وفي حالة عدم وجود مثل هذه الوثيقة، يمكن إثبات علاقة العمل بأي وسيلة أخرى.

**المادة 10 :** يتم إعداد عقد العمل في الشكل الذي يناسب الأطراف المتعاقدة مع مراعاة الإجراءات التنظيمية السارية المفعول.

**المادة 11 :** يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي، وإذا أبرم عقد العمل لمدة محددة يجب أن يكون مطابقاً للإجراءات القانونية الخاصة بهذا النوع من العقود.

**المادة 12 :** في حالة عدم وجود عقد عمل، يفترض أن تكون علاقة العمل مبرمة لمدة غير محددة.

**المادة 13 :** يستلم العامل الذي تم تشغيله نسخة من محضر تنصيبه ويطلع على أحكام الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي.

**المادة 14 :** يخضع المستخدم العامل الموظف حديثاً لمدة تجريبية لا تتعدى 12 شهراً، تحدد الفترات التجريبية لكل فئة اجتماعية ومهنية كالاتي :

أ- شهرين (02) لعمال التنفيذ.

ب- أربعة (04) أشهر لعمال المهارة.

ج- ستة (06) للإطارات

د- اثني عشرة (12) شهراً بالنسبة للتوظيف في مناصب عمل تستدعي كفاءات

خاصة.

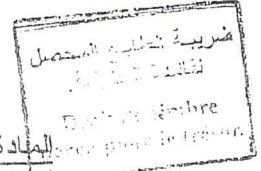
**المادة 15 :** يجوز لأحد الطرفين فسخ علاقة العمل في أي وقت خلال المدة التجريبية دون إشعار مسبق أو تعويض.

**المادة 16 :** يحتفظ المستخدم خلال الفترة التجريبية بحق فحص مدى تطابق التصريحات و صحة الوثائق المدرجة بالملف.

**المادة 17 :** يستلم العامل، إذا ما تقرر أن فترة التجربة مرضية، تليها بتبنيته بمنصب العمل وإذا لم يتم التبليغ في الميعاد المقرر يعد التثبيت فعلياً.



مجلس جهة التسيير



**المادة 18:** يتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق والالتزامات التي يتمتع بها العمال المثبتين في نفس منصب العمل، إلا إذا اُصدر إجراء ينص على خلاف ذلك.

**المادة 19:** يجب أن يخضع تشغيل العمال الأجانب للإجراءات التنظيمية السارية المفعول.

**المادة 20:** يمكن إبرام عقد عمل بالسنازل لمدة محددة، في هذه الحالة يجب أن يحتوي على جميع الإجراءات المطبقة عليه بشكل خاص.

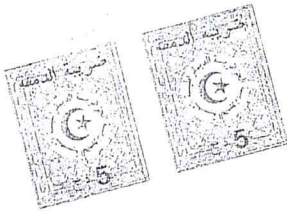
**المادة 21:** العامل المسعف اجتماعيا والمسجل بصندوق البطالة يُوظف بالأولوية في حالة استئناف النشاط.

## الفصل الثاني : حقوق العمال

**المادة 22:** تحدد حقوق العمال بمقتضى التشريع الساري المفعول وهذه الاتفاقية الجماعية.

**المادة 23:** يتمتع العمال في إطار علاقة العمل بالحقوق الأساسية التالية في:

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- المشاركة في الهيئة المستخدمة من خلال لجنة المساهمة.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- الراحة القانونية.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء إلى الإضراب وفقا للأحكام التشريعية و الاتفاقية.
- ولهم الحق أيضا في :
  - التشغيل الفعلي.
  - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
  - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل إلا اعتمادا على كفاءتهم واستحقاقهم.
  - التكوين المهني والترقية في العمل.
  - الدفع المنتظم لأجر المستحق.
  - الخدمات الاجتماعية.
  - كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.



## الفصل الثالث : التزامات العمال

- المادة 24:** يخضع العمال في إطار علاقة العمل للالتزامات الأساسية التالية :
- تادية على أحسن وجه ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يقرره المستخدم.
  - المساهمة مع المستخدم من أجل تحسين التنظيم ، الإنتاج وكذا الإنتاجية.
  - تنفيذ التعليمات التي يصدرها المسؤول المعين من طرف المستخدم في حدود ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
  - مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
  - الخضوع إلى الفحوصات الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.



الاستاذة جرار زوجة شاكور  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية

- المشاركة في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.
- عدم الارتباط بمصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاول من الباطن.
  - عدم إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصناعة وطرق التنظيم وبصفة عامة عدم كشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا اقتضى ذلك القانون.
  - مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.
  - المحافظة على وسائل العمل والتجهيزات والأموال المنقولة والعقارية للمؤسسة و حمايتها
  - عدم استعمال محلات المؤسسة وتجهيزاتها وأموالها ووسائل عملها لأغراض مغايرة لمصلحة المؤسسة.

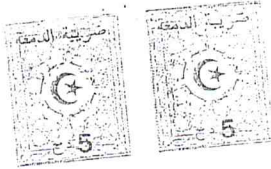
#### الفصل الرابع : التزامات المستخدم

**المادة 25 :** تتمثل التزامات المستخدم الأساسية فيما يأتي :

- تلتزم المؤسسة بتطبيق وتنفيذ كل الحقوق المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول والمعترف بها للعمال.
- وتسهر خاصة على ضمان احترام الكرامة الإنسانية للعمال و حمايتهم من كل أشكال الإهانة والوشاية والقتل والضغط والتعدي أثناء تأدية مهامهم المنوطة بهم.
- تتعهد المؤسسة باحترام بشكل صارم القواعد الخاصة بالتمثيل ومساهمة العمال وكذلك ممارسة الحق النقابي خاصة فيما يتعلق بحماية مندوبي العمال والنقائبيين وتوفير التسهيلات اللازمة للقيام بالنشاط النقابي.



الأمانة العامة  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية





## الباب الثالث : سير علاقة العمل

ضريبة الطابع المعصل  
فائدة الترقية  
Taxe de Rouble  
percu pour le trésor.

### الفصل الأول : تصنيف مناصب العمل

المادة 26 : تم تحديد اجر لكل منصب عمل بغض النظر عن العون الذي يشغله.

المادة 27 : يحدد اجر منصب العمل خاصة حسب مستوى التأهيل ودرجة المسؤولية والمتطلبات الخاصة.

المادة 28 : تصنف مناصب العمل في مؤسسات الفرع إلى (03) ثلاث فئات.

المادة 29 : تصنف مناصب العمل والعمال في شكل فئات و حسب التأهيل.

المادة 30 : يحدد تصنيف العامل من خلال منصب العمل.

المادة 31 : تشكل مجموع مناصب العمل المصنفة قائمة مناصب العمل .

المادة 32 : كل تعديل قد يطرأ على قائمة مناصب العمل المشار إليها أعلاه لا يتم إلا بعد تفاوض جماعي على مستوى المؤسسة.

### الفصل الثاني : التقديم والترقية

المادة 33 : يعني التقديم بناءا على الأقدمية منح بصفة دورية تعويض الأقدمية بالمؤسسة ( IEP).

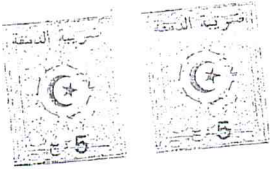
المادة 34 : يعني التقديم حسب الجدارة، منح بصفة دورية تعويض يسمى التقديم حسب الجدارة "، وقد يتمثل التقديم حسب الجدارة من خلال الانتقال من درجة أو رتبة إلى أخرى في نفس منصب العمل.

- يقرر المستخدم التقديم حسب الجدارة على أساس الانضباط والمر دودية الفردية والسلوك والنجاعة والاهتمام والعناية خلال العمل.

المادة 35 : يمثل التقديم على أساس الأقدمية والجدارة تعويض الخبرة المهنية ( IEP ) إلا إذا منح التقديم على شكل تغيير في السلم أو الفرع أو الدرجة.

المادة 36 : تتمثل الترقية في الانتقال من منصب إلى منصب أعلى على أساس المناصب الموجودة، يختار المستخدم الأعوان المرشحين للترقية أخذا بعين الاعتبار ما يلي:

- عدد المناصب المراد شغلها.
- مستوى التكوين القاعدي.
- التقيط و/أو النجاعة.
- نتائج التكوين المهني.
- الخبرة المهنية.



المادة 37 : مناصب العمل المخصصة للترقية المشار إليها أعلاه موجهة بالأولوية للعمال المتبئين في مناصب العمل.



الاستمادة جزار زوجة شاكور  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية

مادة 38

ضرورة الطابع المعدل  
لائحة الشرائع  
Droit de timbre  
perçu pour le trésor.

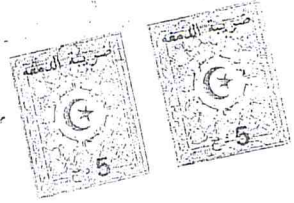
**المادة 38 :** لا يجوز أن يتعدى شغل منصب عمل مؤقتا المدة المقررة للتجربة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية للمنصب المعني، بعد انقضاء هذا الأجل يعتبر العون مثبت بصفة تلقائية.

- يتقاضى العامل أثناء شغله لمنصب مؤقتا، أجر منصب العمل المشغول.

### الفصل الثالث : تعديل علاقة العمل

**المادة 39 :** يتم تعديل علاقة العمل إذ نص القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات على قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك المنصوص عليها.

**المادة 40 :** مراعاة للمادة المذكورة أعلاه، فإنه لا يجوز تعديل بنود عقد العمل إلا بإرادة العامل والمستخدم.



**المادة 41 :** يمكن تعديل عقد العمل في أحد الحالات الآتية :

- 1- تغيير الوضعية القانونية للمستخدم.
- 2- نقل النشاط إلى مكان آخر.
- 3- تغيير هيكل و/أو تنظيمي للعمل.
- 4- التحويل، الترقية أو تنزيل العامل.

**المادة 42 :** يخضع العمال المحولين تطبيقاً للفقرة أ المذكورة أعلاه إلى اتفاقية المؤسسة التي حولوا إليها بعد إجراء تفاوض جماعي.

**المادة 43 :** العمال المعينون بالفقرة ب من المادة 41 يحولون على مناصب عمل يتناسب وكفاءتهم و بالتالي يتقاضون أجر المنصب الجديد.

- في حالة عدم قبول اقتراح تعديل علاقة العمل، يحق للعامل قطع علاقة العمل والاستفادة من الامتيازات المنصوص عليها في إطار الإجراءات الواردة في المرسوم 09.94 الخاص بالحفاظ على الشغل.

**المادة 44 :** يستفيد العمال الذين لحق بهم ضرر مادي بفعل الإجراءات المقررة بالفقرة ج من المادة 41، من الامتيازات المستحقة من منصب عملهم السابق لمدة سنة على الأكثر .

**المادة 45 :** يمكن أن يتم التحويل إلى مكان عمل آخر بناء على طلب مسبق من العامل بعد موافقة المستخدم.

**المادة 46 :** ينبغي أن لا يلحق التحويل لضرورة الخدمة المؤدي إلى تغيير مكان العمل المعتاد أي ضرر مادي بالعامل (المسكن أو الإيواء)، وأن الضرر الذي قد يلحق به يمكن تحديده باتفاق مشترك بين العامل والمستخدم.  
يعد رفض العامل بمثابة قطع علاقة العمل بدون تعويض أو إشعار مسبق.

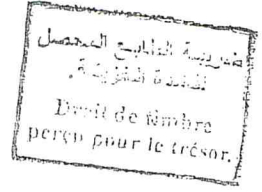
**المادة 47 :** يتمثل تنزيل العامل في إعادة نقله إلى منصب عمل أقل مستوى مقارنة بمنصب عمله الأصلي.

- وفي جميع الحالات، يجب النطق بالتنزيل وفقاً للنظام الداخلي.

**المادة 48 :** يؤدي العجز الجسدي الناتج عن مرض أو حادث عمل المعترف به من طرف الضمان الاجتماعي أو أي هيئة مختصة إلى إعادة نقل العامل إلى منصب آخر من شأنه إبقاء أو تعديل الأجرة مع ضرورة منح الأولوية لإبقائه من خلال التكوين.



المستندة ج. ر. ز. ه. ش. ك.  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - إنجليزية

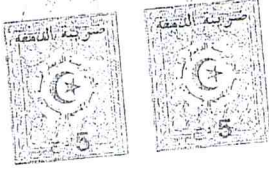


## الفصل الرابع : تعليق علاقة العمل

**المادة 49 :** تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب الآتية :

- اتفاق متبادل بين الطرفين
- عطل مرضية أو ما يماثلها كالتي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية.
- ممارسة مهمة انتخابية.
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر حكم قضائي نهائي ضده.
- قرار تأديبي يعلق ممارسة العمل.
- عطلة بدون أجر.
- ممارسة الحق النقابي.
- يترتب عن تعليق علاقة العمل تعليق دفع الأجرة طيلة الفترة المعنية إلا إذا وجدت نصوص قانونية أو اتفاقية مخالفة.

**المادة 50 :** يتم إرجاع العمال المعنيين بالمادة السالفة الذكر قانونا إلى منصب عمل يؤمن أجر مماثل بعد انقضاء فترات تعليق علاقة العمل.



## الفصل الخامس : الإحالة على الاستيداع

**المادة 51 :** تتم الإحالة على الاستيداع قانونا في الحالتين التاليتين :

- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية.
- فيما يخص الحالة الثانية فإن الحقوق المرتبطة بالأقدمية والتقديم والتقاعد تبقى محفوظة.

**المادة 52 :** يمكن منح الإحالة على الاستيداع لمدة مقررة باتفاق مشترك، للعمال المثبتين لأسباب شخصية في الحالات التالية :

- مرض خطير تعرض له زوج أو ابن العامل.
- العامل المضطر بالالتحاق بزوجه الذي يعمل في مكان بعيد عن مكان عمله .
- العامل المضطر لتربية طفل عمره أقل من (05) سنوات أو مصاب بمرض يستدعي علاج مستمر.
- العامل المضطر لتربية طفل مصاب بمرض يتطلب دعم مستمر.
- العامل المضطر لمتابعة تكوين لم يقرره المستخدم.
- حادث عكلي خطير مرر قانونا.

**المادة 53 :** تتم الإحالة على الاستيداع بناء على طلب خطي من العامل ولا تصبح فعلية إلا بعد تبليغ القرار من طرف المستخدم.

- تحتفظ المؤسسة بحق مراقبة توافق حالة العامل المحال على الاستيداع والسبب المثار.
- في حالة العكس، يوضع حدا نهائيا لعلاقة العمل.
- لا يجوز للعامل أن يقوم بنشاط مربح أثناء هذه الفترة.



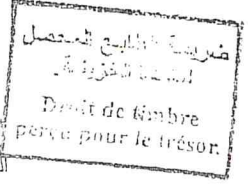
الاستاذة جرار زوجة شاكر

مترجمة معتمدة

عربية - فرنسية - انجليزية (1)



شركة



المادة 54: العامل ملزم بإخبار مستخدمه كتابيا، قبل شهر واحد على الأقل من انقضاء الميعاد بغية إرجاعه إلى منصب عمله.

### الفصل السادس : انتداب العامل

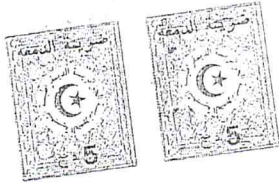
المادة 55: الانتداب هو حالة عامل مثبت في منصب عمله، مكلف بالنشاط خارج مؤسسته.

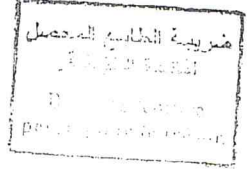
المادة 56: يحتفظ العامل المنتدب للتكوين بأجرته في ظل الشروط المحددة في عقود التكوين.

المادة 57: يخضع الانتداب الحاصل في إطار الاحتياط، للتشريع المعمول به عند الاستدعاء.



الاستنادة جرار زوجة ساكني  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية





## الباب الرابع : ظروف العمل

### الفصل الأول : مدة العمل

المادة 58: تعني مدة العمل القانونية الفترة التي يقضيها العامل في خدمة المستخدم بالمكان المعتاد لعمله أو بمكان آخر وذلك لتحضير أو تنفيذ المهام المرتبطة بمنصب عمله.

المادة 59: يحدد التشريع الساري المفعول، في ظل الظروف العادية للعمل، مدة العمل القانونية، و تتراوح مدة العمل الأسبوعية بالنسبة لمناصب العمل المشتركة التي تتضمن أوقات فراغ (حارس، عون أمن، بائع ... ) بين 42 و56 ساعة. يمكن تقليص هذه المدة بالنسبة لمناصب الشاقة أو الخطيرة. تحدد الاتفاقيات و/أو الاتفاقات الجماعية للمؤسسة كفاءات وظروف تطبيق هذه المادة.

المادة 60: لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تتعدى مدة العمل اثني عشرة ساعة (12) في اليوم.

المادة 61: إذا كانت أوقات العمل تتم على شكل فترات عمل مستمرة فإن المستخدم ملزم بتخصيص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة ويعتبر نصفها وقت عمل.

### الفصل الثاني : ساعات العمل الإضافية

المادة 62: يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا وخارجا عن الأهداف المحددة. وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية مع مراعاة أحكام المادة السالفة الذكر الخاصة بساعات العمل اليومية.

المادة 63: تمنح ساعات العمل الإضافية الحق في أوقات راحة تعويضية أولا أو زيادة في الأجرة كما هو منصوص عليه بالمحلق الخاص بالنظام التعويضي.

المادة 64: لا يخضع تجاوز ساعات العمل في إطار مهمات أو تنقلات لهذه الإجراءات.

### الفصل 3 : العمل الليلي

المادة 65: يعتبر كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا، عملا ليليا.

المادة 66: يمنع العمال الذين لا يتعدى سنهم 19 سنة من العمل ليلا.

المادة 67: تمنع العاملات من العمل ليلا إلا في حالة وجود رخصة صادرة من مفتشية العمل.

المادة 68: تحدد الزيادة المستحقة عن ساعات العمل المنجزة ليلا في الملحق الخاص بالنظام التعويضي، وهي غير قابلة للجمع مع التعويض عن العمل التناوبي. إذا طرأت حالة غير متوقعة بمقتضى هذه الاتفاقية، يجب تحديد شروط خاصة باتفاق مشترك بين الأطراف المعنية.



ضريبة الطابع المحصل  
لشركة الفخرية  
Droits de timbre  
perçu pour le trésor.

## الفصل الرابع : العمل التناوبي

المادة 69: ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.

المادة 70: يعرف العمل التناوبي كما يلي :  
نظام مستمر يسمى بـ  $3 \times 8$  بمعنى النظام الذي يتم فيه إنتاج الأموال أو تقديم الخدمات 24 ساعة على 24 ساعة، كل أيام الأسبوع بما في ذلك أيام الراحة الأسبوعية القانونية وأيام العطل، يتعلق هذا النظام كذلك بالعمال المنظمين في  $2 \times 12$  مستمرة.  
نظام شبه مستمر يسمى بـ  $3 \times 8$  بمعنى النظام الذي يتم فيه إنتاج الأموال أو تقديم الخدمات 24 ساعة على 24 ساعة مع توقف في نهاية كل أسبوع.  
نظام غير مستمر في  $2 \times 8$  بمعنى النظام الذي يتم فيه إنتاج الأموال وتقديم الخدمات بواسطة فرقتين مع توقف في نهاية كل أسبوع.  
نظام فرق ثابتة غير دورية (فرقة) و تكون كيفيات وضعه محل اتفاقات داخلية بالمؤسسات.  
تحدد مبالغ التعويض عن العمل التناوبي بملحق هذه الإتفاقية.

المادة 71: تحدد قائمة مناصب العمل الخاضعة لمختلف الأنظمة من طرف المصالح المختصة لكل مكان العمل.

## الفصل الخامس : الراحة القانونية

المادة 72: يستحق العامل يوما كاملا للراحة في الأسبوع والذي يصادف يوم الجمعة.

المادة 73: تأجيل الراحة الأسبوعية.  
تحدد الإتفاقيات الجماعية وأو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة كيفيات وظروف تطبيق هذه المادة.

المادة 74: يجوز منح راحة أسبوعية تناوبية إذا استدعى تنظيم العمل أو النشاط ذلك.

المادة 75: يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر، وإذا وقع التغيب عشية أو غداة أيام العطل تلغى الاستفادة من يوم عطلة مدفوعة الأجر.

المادة 76: يحق للعامل الذي اشتغل في يوم عطلة مدفوعة الأجر التمتع براحة تعويضية مدتها يومين وإن لم يوجد راحة مدتها يوم بالإضافة إلى الزيادة المستحقة عن ساعات العمل الإضافية كما هو محدد بالملحق الخاص بالنظام التعويضي المتعلق بفرع نسيج و جلود.

المادة 77: يستحق العامل إذا دعي إلى العمل في يوم راحة أسبوعية راحة تعويضية مدتها يوم و نصف وإن لم يوجد راحة مدتها يوم بالإضافة إلى الزيادة المستحقة عن ساعات العمل الإضافية كما هو محدد بالملحق الخاص بالنظام التعويضي المتعلق بفرع نسيج و جلود.

## الفصل السادس : استئدراك

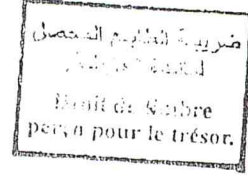
المادة 78: يمكن استئدراك ساعات العمل ودفعها حسب النسب العادية، في حالة التوقف الجماعي عن العمل ترتب عن قوة قاهرة أو اتفاق جماعي،

المادة 79: يتم الإستدراك بعد إخبار الشريك الإجتماعي.

المادة 80: يمكن أن يتم الإستدراك مسبقا ولا يلجأ إليه إلا بعد استئدراك الشريك الإجتماعي.



قريب مطبعة



## الفصل السابع : حماية العمال

- المادة 81 : يجب على المستخدم أن يضع ويطور كل الوسائل اللازمة للحماية الجسدية بأماكن العمل.
- المادة 82 : يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف العمال بأماكن العمل قاعات تغيير الملابس و مراحض .
- المادة 83 : يجب على المستخدم أن يهيئ مرشات يومية للعمال الذين يمارسون عملهم في أماكن غير صحية ووسخة.
- المادة 84 : يمنع تكليف العمال بأعمال تقتضي رفع حمولة تفوق :
- 25 كيلوغرام بالنسبة للعمال دون 18 سنة .
  - 55 كيلوغرام لعمال واحد بصفة مستمرة إذا قرر طبيب العمل عدم قدرته على ذلك .
- المادة 85 : يمنع تشغيل العمال دون 18 سنة في أعمال تقتضي استعمال مواد ضارة أو آلات تصدر اهتزازات قوية أو آلات متحركة أو في أعمال تنجز من علو مرتفع .
- المادة 86 : يجب على المستخدم أن يوفر للعمال الذين يمارسون عملهم في أماكن غير صحية أو وسخة بدلة العمل ومستلزمات الحماية الضرورية.
- المادة 87 : يجب على المستخدم في حالة فترات العمل المستمرة، إما أن يوفر للعمال وجبة يومية على مستوى محلاته أو لدى أي هيئة أخرى أو تهيئة محل مناسب لهذا الغرض وأن يدفع لهم تعويضا عن الوجبة.
- المادة 88 : يتعهد المستخدم بالعمل على تطبيق الحقوق التي اعترف التشريع بها للعمال. ويسهر على ضمان احترام الكرامة الإنسانية للعمال و ضمان حمايته من أي شكل من أشكال الإهانة والوشاية والقتل والضغظ والتعدي أثناء ممارسة مهامه.

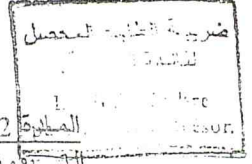
## الفصل الثامن : طب العمل

- المادة 89 : يهدف طب العمل إلى المحافظة على صحة العامل في العمل من خلال حمايته من كل ضرر جسدي أو عقلي ورقابية تكيفه بالعمل و وقايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل ويهدف على الخصوص إلى :
- حماية صحة العمال .
  - رقابة أماكن العمل .
  - تحسين ظروف العمل .
  - الحفاظ على البيئة من خلال النظافة والطبيعة ؛ الاتصال مع الهيئات المختصة في طب العمل .
- المادة 90 : تتم مراقبة تطبيق الإجراءات الواردة بنص المادة 90 المذكورة أعلاه من طرف لجنة متساوية الأعضاء يرأسها المستخدم.
- المادة 91 : يجب على المستخدم، عند الحاجة ، ضمان طب العمل بأماكن العمل ذاتها أو لدى هيئات أخرى.

الاستاذة جرار زوجة شاكر  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية



## مترجمة



المادة 92: يجب على المستخدم إعداد مكان للعلاج، في أماكن العمل البعيدة عن مركز صحي و التي يفوق عدد عاملها 100 عامل، أما في أماكن العمل التي يفوق عدد عاملها 800 عامل، يصبح مكان طبي تحت إشراف طبيب إجباري.

المادة 93: يخضع كل عامل لفحص طبي مرة واحدة على الأقل سنويا بطلب من المستخدم.

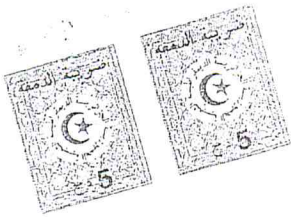
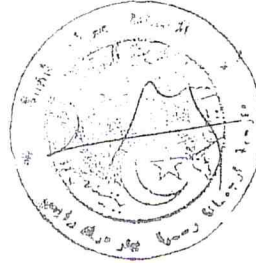
المادة 94: يخضع كل عامل إلى كشف طبي بعد غياب سببه :

- حادث عمل أو مرض مهني مهما كانت مدته .
- عطلة أمومة .
- مرض غير مهني لمدة أكثر من ثلاث أسابيع متتالية .

المادة 95: وفقا للمادة المذكورة أعلاه، يجب على الطبيب أن يراقب باستمرار أماكن العمل والإطعام.

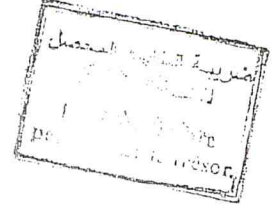
المادة 96: إذا كان العمل ينجز بواسطة فرق، يجب على المستخدم تهيئة مصلحة مناوبة تحت إشراف ممرض.

الاستاذة نورا زوجة شاكور  
مترجمة معتمدة  
عربية فرنسية - انجليزية





ترجمة معتمدة



## الباب الخامس : التكوين المهني

### الفصل الأول : تنظيم التكوين

المادة 97 : التكوين المهني التزام يقع على المستخدم والعامل.

المادة 98 : المستخدم مكاف بإعداد وتطبيق مخططات التكوين بعد استشارة لجنة المساهمة.

المادة 99 : يجب على المستخدم في كل تكوين أن يعطي الأولوية للترشيحات الداخلية.

المادة 100 : لا يمنح التكوين الذي يعد في نفس الوقت حقا والتزاما على العامل الحق في الترقية إلا إذا وجد إجراء صريح منصوص عليه في عقد التكوين.

المادة 101 : المؤسسة ملزمة بتخصيص ميزانية لنشاطات التكوين.

### الفصل الثاني : حقوق والتزامات المترين

المادة 102 : كل عامل خاضع لمتابعة تكوين يترتب عنه إبرام عقد تكوين.

المادة 103 : كل عامل معين لمتابعة تكوين ملزم بمتابعة الدروس أو الدورات التكوينية المنظمة لصالحه.

و يخضع أثناء التكوين، لإجراءات النظام الداخلي للهيئة المكونة. عدم احترام هذه الإجراءات من قبل العامل يعرضه إلى العقوبات المقررة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة دون الإخلال بالتدابير المقررة في عقد التكوين.

المادة 104 : تحتسب مدة التكوين على أساس أنها مدة عمل فيما يخص الحقوق المتعلقة بالأقدمية إلا إذا تم تقرير خلاف ذلك صراحة في عقد التكوين.

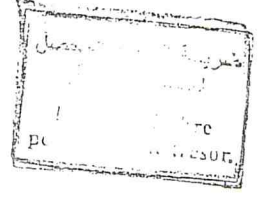
المادة 105 : يستفيد كل عامل خارجي يتابع تكوينا من شبه راتب و ذلك طيلة فترة التكوين.

المادة 106 : يتم العمل بالإجراءات التشريعية والتنظيمية السارية المفعول الخاصة بالتمهين في هذه الإتفاقية.

الاستاذة نورا زوجة شاكر  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية



## الباب السادس : الحماية الاجتماعية



### الفصل الأول : مرض العامل

المادة 107: يجب على كل عامل في عطلة مرضية أن يرسل للمستخدم في ظرف يومين عمل من ظهور المرض الوثائق المبررة لذلك.

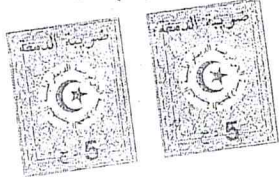
المادة 108: إذا لم تتم مراعاة الشكايات المنصوص عليها أعلاه، يعد العامل في حالة إهمال منصب إلا في حالة قوة قاهرة مقبولة من طرف الهيئة المستخدمة.

### الفصل الثاني : حوادث العمل

المادة 109: يعتبر حادث عمل، كل حادث أدى إلى إصابة جسدية ناتجة عن سبب مفاجئ خارجي ووقع في إطار علاقة العمل.

المادة 110: ويعتبر حادث عمل كذلك، الحادث الذي وقع أثناء:

- أداء مهمة خارج الهيئة وفقا لتعليمات المستخدم.
- أثناء قطع المسافة بين مقر السكنى ومكان العمل.



المادة 111: يجب التصريح بحادث العمل

• من طرف الضحية أو ممثلها للمستخدم في ظرف 24 ساعة إلا في حالة القوة القاهرة مبررة قانونا (بالنسبة للحوادث خارج المؤسسة).

• من طرف المستخدم لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة ابتداء من تاريخ العلم بالحادث.

• تتكلف هيئة الضمان الاجتماعي بتحديد صفة حادث عمل.

المادة 112: يقع اليوم لذي وقع فيه الحادث على عاتق المستخدم مهما كان شكل المرتب المدفوع.

### الفصل الثالث : المرض المهني

المادة 113: يعتبر كل من التسمم و الإنخماج والآفات التي يفترض أن يكون مصدرها مهني بالخصوص ومحددة بجمعية المصالح المختصة في الصحة أمراض مهنية.

المادة 114: تحدد عن طريق التنظيم قائمة الأمراض التي يفترض أن يكون مصدرها مهني وكذلك قائمة الأشغال التي قد تؤدي إلى هذه الأمراض ومدة التعرض للأخطار المتعلقة بهذه الأشغال.

### الفصل الرابع : التقاعد

المادة 115: يستفيد كل عامل من معاش التقاعد إذا استوفى الشروط المحددة بمقتضى التنظيم الساري المفعول.

المادة 116: يحدد الصندوق الوطني للتقاعد CNR مبلغ معاش التقاعد.

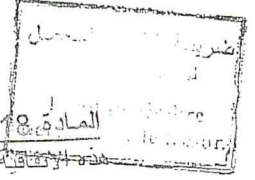
المادة 117: لا تتم الإحالة على التقاعد إلا بعد تبليغ قرار الإحالة على التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد CNR.



أوردت في الوثيقة  
مترجمة معتمدة  
عن اللغة الفرنسية - إنجليزية



مترجمة



المادة 118: يستفيد العامل قبل الإحالة على التقاعد، من الامتيازات حسب الإجراءات المقررة في هذه الاتفاقية، ويطبق هذا الإجراء لفائدة زوج العامل في حالة وفاته قبل إحالته على التقاعد.

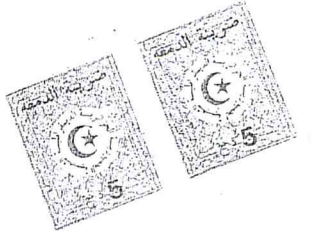
### الفصل الخامس : الخدمات الاجتماعية

المادة 119: يستحدث على مستوى المؤسسات صندوقا خاصا لتطوير الخدمات الاجتماعية.

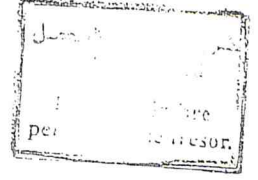
المادة 120: تمول الخدمات الاجتماعية بمساهمة من المستخدم لا تتعدى 3% من مجموع أجور العمال (طرق توزيعها محددة عن طريق التنظيم) تدفع في حساب خاص لهذا الغرض باسم الهيئة المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية.

المادة 121: تكلف لجنة المساهمة بتسيير الخدمات الاجتماعية وفقا للتشريع الساري المفعول.

الاستاذة حرار زوهية شاكور  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية



## الباب السابع : العطل



### الفصل الأول : العطلة السنوية

المادة 122 : تهدف العطلة السنوية إلى تمكين العامل من الاستراحة للحفاظ ولاسترجاع صحته البدنية والفكرية وقدرته على العمل.

المادة 123 : يستحق كل عامل تعويض عن العطلة السنوية يتمثل في جزء من الإثني عشر (12/1) من الأجر السنوي الذي تقاضاه خلال السنة المرجعية التي تشمل كل العلاوات والتعويضات المناسبة.

المادة 124 : لا يجوز للعامل، طيلة عطلته السنوية في أي حال من الأحوال ممارسة نشاط مدفوع الأجر ماعدا في حالة النشاطات الثقافية والفنية والتكوينية.

المادة 125 : تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل. يمنح للعمال في جنوب الوطن عطلة إضافية مدتها 10 أيام.

المادة 126 : يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة.

المادة 127 : استثناء للمادة 124، يمكن للعامل بالتوقيت الجزئي أن يمارس نشاطات مربحة أثناء العطلة السنوية.

المادة 128 : تحدد رز نامة العطلة السنوية بعد استشارة لجنة المساهمة.

المادة 129 : كل تنازل من العامل عن كل أو جزء من عطلته السنوية يعد باطلا وعديم الأثر. يتقدم الحق في العطلة السنوية ما لم يستهلك قبل 31 ديسمبر من سنة العطلة إلا إذا رخص المستخدم كتابيا إلى 30 جوان من السنة الموالية.

المادة 130 : يمكن للعامل أن توقيف عطلته السنوية على أثر مرض للاستفادة من عطلة مرضية ومن الحقوق المترتبة عنها.

المادة 131 : يمكن استدعاء العامل في عطلة سنوية من طرف المستخدم لضرورة الخدمة.

المادة 132 : يمكن تجزئة العطلة السنوية لضرورة المصلحة.

### الفصل الثاني : العطل الاستثنائية

المادة 133 : يحق لكل عامل يعمل، في غياب استثنائي مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام عمل بمناسبة أحد الأحداث التالية :

- زواج العامل
- ولادة ابن للعامل.
- ختان، زواج، وفاة ابن عامل أو ابن يعوله قانونا.
- وفاة أصول (الجد، الجدة، الأب، الأم) العامل أو أصوله.
- وفاة زوج العامل.

الاستشارة جوار زوشة شاكور  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية



مراجعة

اسم المستعمل  
نش

وفاة أقارب (الأخوة والأخوات) العامل أو زوجته.  
تقدر مدة العطلة بيومين بالنسبة لوفاة أقارب الأصول المباشرين للعامل أو زوجته.  
يجب أن تستهلك العطلة الاستثنائية المقررة في هذه المادة عند وقوع الحادث الذي يبررها ولا يجوز تأجيلها على الإطلاق وإلا تقادمت.

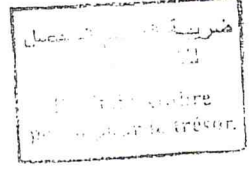
المادة 134: يستفيد العامل على اثر الحوادث العائلية المذكورة في المادة أعلاه من اجل السسافة يقيسه المستخدم و الذي لا يمكن أن يتعدى 48 ساعة ، إذا طرأ الحادث في مكان بعيد.  
المادة 135: تستفيد العاملات في حالة الأمومة من عطلة استثنائية مدفوعة الأجر من طرف هيئة الضمان الاجتماعي مدتها 14 أسبوع.

يجب أن توافق عطلة الأمومة فترات ما قبل وما بعد الولادة.  
تستفيد العاملات عند استئناف العمل بعد عطلة الأمومة، من ساعتين غياب استثنائية مدفوعة الأجر للإرضاع وهذا لمدة تسعة أشهر تستهلك أثناء السنة الأولى من عمر الطفل.

المادة 136: يستفيد العامل بمناسبة الذهاب إلى البقاع المقدسة مرة في حياته المهنية وبناء على تبرير من غياب استثنائي مدفوع الأجر يعادل شهرا واحدا.

الاستاذة جران زوية تساكر  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - إنجليزية





## الباب الثامن : ممارسة الحق النقابي

### الفصل الأول : الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية

**المادة 137 :** يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات فصلية يدرسون خلالها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية ويمكن عقد اجتماعات غير عادية بمبادرة من أحد الطرفين كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

وتدل عبارة ممثلي العمال حسب الإجراءات التشريعية والاتفاقية على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

**المادة 138 :** تباشر إجراءات المصالحة الداخلية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية من طرف الممثل النقابي أو الممثلين النقابيين في ظرف 04 أيام اعتبارا من نشوب النزاع الجماعي.

**المادة 139 :** إن الممثل النقابي أو الممثلين النقابيين في مفهوم إجراءات هذه الاتفاقية، ملزمون بالتصريح رسميا بنشوب النزاع الجماعي بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام. وإن الأجل الممنوح للإدارة لتقديم جوابها كتابيا لا يتعدى 8 أيام من استلام هذه الرسالة.

**المادة 140 :** إذا كان الجواب سلبيا وإذا أصر الممثل النقابي أو الممثلين النقابيين على موقفهم، يعرض الممثل النقابي أو الممثلون النقابيون النزاع على لجنة المؤسسة المركزية المستحدثة لهذا الغرض والمشكلة من الممثل النقابي أو الممثلين النقابيين ومن ثلاثة (03) أعضاء معينين من طرف الإدارة العامة والتي تملك خمسة عشرة (15) يوما لاتخاذ القرار.

بعد انقضاء هذا الأجل ، وإن بقي النزاع قائما، يلجأ الممثل النقابي أو الممثلون النقابيون إلى إجراءات المصالحة وفقا للإجراءات والكيفيات كما هي محددة في التشريع الساري المفعول.

### الفصل الثاني : النزاعات الفردية

**المادة 141 :** يعد نزاعا فرديا في العمل كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين كما هو منصوص عليه بمقتضى التشريع الساري المفعول وهذه الاتفاقية.

يتم البحث في النزاع الفردي وطرق الطعن الداخلية التي تسبق رفع الدعوى أمام القضاء حسب التشريع الساري المفعول كما هو محدد في النظام الداخلي.

### الفصل الثالث : النزاعات الجماعية

**المادة 142 :** يعد نزاعا جماعيا خاضعا لإجراءات هذه الاتفاقية والقانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ، لم يتم التوصل إلى تسويته في إطار الاجتماعات الدورية وإجراءات المصالحة المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول وفي هذه الاتفاقية.

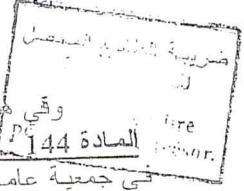
### الفصل الرابع : ممارسة حق الإضراب

**المادة 143 :** إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم المنصوص عليها في التشريع فإن حق العمال في اللجوء إلى الإضراب يحل وفقا للشروط والكيفيات المحددة في التشريع الساري المفعول.





## قانون



وفي هذا الصدد فإن الخدمة الأدنى ستكون محل تفاوض بين الطرفين بالنسبة لكل مكان عمل. في جمعية عامة مشكلة على الأقل من نصف العمال المكونين لمجموعة العمال أو مجموعات العمال المعنيين، لهذا الشأن، فإن الجهات المعنية أي ممثلي المستخدم وممثلي العمال مكلفون بمراقبة حضور 50% من مجموع العمال المعنيين ومراقبة فرز أوراق الاقتراع السري، ويتم إعداد محضر يعاين نتائج الاقتراع موقع من قبل الطرفين ترسل نسخة منه إلى مكتب مفتشية العمل.

**المادة 145:** إذا قررت أغلبية مجموع العمال الحاضرين بالجمعية العامة، عن طريق الاقتراع، اللجوء إلى إضراب يجب إيداع إشعار مسبق بالإضراب مقابل وصل استلام مدة 08 أيام على الأقل على مستوى كتابة المدير العام للمؤسسة.

يجب على المستخدم وممثلي العمال بمقتضى إجراءات القانون أثناء فترة الإشعار المسبق بالإضراب وبعد شن الإضراب مواصلة مفاوضاتهما لتسوية الخلاف محل النزاع.

**المادة 146:** الإضراب المعلن عنه دون مراعاة الإجراءات القانونية المتمثل في :

- المصالحة الإجبارية.
  - الجمعية العامة للعمال.
  - الاقتراع السري مع استيفاء النصاب.
  - إيداع إشعار مسبق للإضراب.
- يعرض العمال الأجراء المشاركين فيه إلى التسريح بسبب خطأ تأديبي جسيم. لا يجوز النطق بأية عقوبة ضد كل عامل شارك في إضراب تم شرعا.

**المادة 147:** ساعات وأيام التوقف عن العمل غير مدفوعة الأجر مهما طالمت مدتها.

**المادة 148:** لا يجوز شن الإضراب و يتم تعليق الإضراب المعلن عنه بمجرد أن يتفق المستخدم ومجموع العمال طرفي النزاع على عرض النزاع على التحكيم، كما يخضع الجانبين إلى القرارات المتخذة في إطار التحكيم.

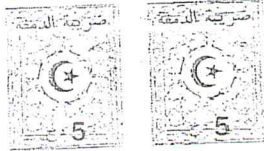
**المادة 149:** بمجرد إيداع إشعار مسبق بالإضراب يجب على المستخدم وممثلي العمال اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على أمن التجهيزات والأموال ويعينون العمال المكلفين بهذه المهام.

**المادة 150:** الإضراب الذي تم بمراعاة إجراءات نص المواد 145 إلى 146 أعلاه، لا يقطع علاقة العمل وإنما يعلق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.

**المادة 151:** باستثناء حالات التسخير التي أمرت بها السلطات الإدارية أو رفض العمال تنفيذ الالتزامات المترتبة عن القدر الأدنى في الخدمة، كل قبول عامل عن طريق التشغيل أو عن طريق آخر من شأنه استخلاف العمال المضربين ممنوع.

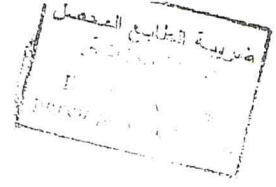
**المادة 152:** كل إضراب يتعلق بنشاط يؤدي الانقطاع عنه إلى الإضرار ب :

- استمرارية المرافق العامة الضرورية.
  - النشاطات الاقتصادية الحيوية.
  - تموين السكان.
  - المحافظة على التجهيزات والأموال الموجودة.
- يتم تنظيم مواصلة النشاطات الضرورية على شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري. تحدد النشاطات المعنية بقدر أدنى من الخدمة إن اقتضى الأمر عن طريق النظام الداخلي.



الاستفادة جرار زوجه شاطر  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - إنجليزية





## الفصل الخامس : أجهزة المشاركة

المادة 153 : تتم المشاركة في الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين في شكل لجنة المساهمة.  
المادة 154 : يجب أن يطابق إنشاء لجنة المساهمة وكيفية انتخابها ودورها وسيرها الإجراءات التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.

المادة 155 : تحدد صلاحيات لجنة المساهمة وفقا للقانون.

المادة 156 : تجتمع لجنة المساهمة على الأقل مرتين في الفصل بناءا على استدعاء من رئيسها أو المستخدم.  
لا تخصم مدة الاجتماع الذي يبادر به أو وافق عليه المستخدم من الرصيد الساعي الممنوح لمندوبي المستخدمين.

المادة 157 : يجب على المستخدم أن يضمن الوسائل المادية والمالية والبشرية الضرورية لتسيير لجنة المساهمة.

## الفصل السادس : ممارسة الحق النقابي

المادة 158 : يمارس الحق النقابي في المؤسسة طبقا للقانون.

المادة 159 : تحدد صلاحيات التنظيمات النقابية التمثيلية في المؤسسة بمقتضى القانون.  
المادة 160 : يحق للمندوبين النقابيين الحصول على رصيد ساعي قدره عشر ساعات (10) مدفوع الأجر يعتبر كوقت عمل لممارسة عندهم .  
يجوز للمندوبين النقابيين جمع وتوزيع بينهم الأرصدة الساعية الشهرية الممنوحة لهم بعد موافقة المستخدم.

المادة 161 : الوقت الذي يستغرقه المندوبون النقابيون في الاجتماعات المدعوة من طرف المستخدم أو التي وافق عليها بناء على طلبهم لا يؤخذ بعين الاعتبار لحساب الرصيد الساعي الشهري الممنوح.

المادة 162 : يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية والتي تتكون من أكثر من ثلاثين (30) عضوا، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم وتوحيات التعلق في أماكن مناسبة.

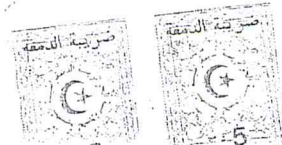
المادة 163 : إذا كانت المنظمة النقابية التمثيلية تتكون من أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا عضوا، يستوجب على المؤسسة أن تضع تحت تصرفها محلا مناسبيا.

المادة 164 : يخضع مندوبو المستخدمين والمندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية الخاصة بحقوق والتزامات العمال.

المادة 165 : لا يجوز للمستخدم أن يسرح أو يحول أي مندوب مستخدمين أو نقابي أو يتخذ أية عقوبة تأديبية مهما كانت طبيعتها بفعل نشاطاته المترتبة عن وظيفته.

المادة 166 : لا يجوز لأحد أن يمارس ضغوطات على العمال أو أن يهدد المنظمة النقابية أو نشاطهما.

المادة 167 : إذا حالف مندوب المستخدمين أو نقابي أحكام المادة أعلاه، يجوز مباشرة الإجراءات التأديبية ضده من طرف مستخدمه بعد إخطار لجنة المساهمة والممثلين النقابيين مسبقا.

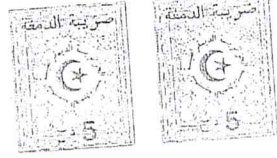


بسم الله الرحمن الرحيم

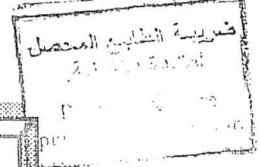
المادة 468: لا يجوز النطق بأي عقوبة ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب أعلن عنه قانونا وبمراعاة الشروط المنصوص عليها في القانون.



الاستاذة جرار زوجة شاكر  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية

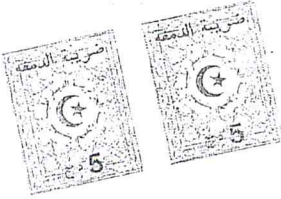






## الباب التاسع : انتهاء علاقة العمل

### الفصل الأول : عمومات



- المادة 169 : تنتهي علاقة العمل في الحالات الآتية :
  - البطالة أو الإلغاء القانوني لعقد العمل.
  - انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة.
  - التسريح.
  - العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع.
  - التسريح لتقليص عدد العمال.
  - إنهاء النشاط القانوني للمستخدم.
  - التقاعد.
  - الوفاة.
  - الاستقالة.

المادة 170 : تسلم للعامل، عند انتهاء علاقة العمل، شهادة عمل خالية من أي ملاحظة سلبية تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت.

المادة 171 : لا يترتب عن تسليم شهادة عمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقد التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابةً.

المادة 172 : يسلم للعامل في إطار انتهاء علاقة عمل غير خاضعة لأي التزام تعاقدي، قطعاً لكل حساب يوقع من قبل الطرفين.

المادة 173 : إذا أراد المستخدم فسخ عقد العمل المحدد المدة أثناء المدة التعاقدية، يستلزم تعويض العامل عن المدة الباقية على انتهاء العقد إلا إذا وجدت إجراءات مخالفة منصوص عليها في عقد العمل.

### الفصل الثاني : الاستقالة

المادة 174 : الاستقالة حق معترف به للعامل إذا عبر العامل عن رغبته في قطع علاقة العمل مع المستخدم، عليه أن يقدم استقالة كتابية مصحوبة بوصول بالاستلام.

المادة 175 : يجب على المستخدم في ظرف (08) أيام ابتداء من تاريخ استلام طلب الاستقالة، أن يبلغ للعامل أجل الإشعار المسبق الذي يجب أن يحترمه.

المادة 176 : يعادل أجل الإشعار المسبق مدة الفترة التجريبية للمنصب المشغول إلا إذا وجدت إجراءات منصوص عليها صراحة في النظام الداخلي والقوانين الأساسية.

المادة 177 : يجب على العامل المستقبل احترام الإشعار المسبق المحدد له، إلا إذا وجدت رخصة من طرف المستخدم.

المستندة حرراً في جهة شاطئ  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - إنجليزية



## الباب العاشر : الحفاظ على الشغل

### الفصل الأول : البطالة التقنية

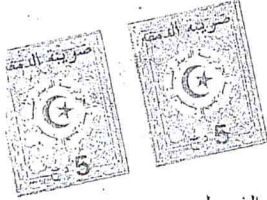
**المادة 178 :** إذا وقع إخلال بالنشاط بسبب القوة القاهرة يحيل المستخدم عمال المناصب المعنية على البطالة التقنية عن فترة التوقف عن العمل.

**المادة 179 :** إذا بلغ مخزون المنتجات الصناعية حدا حرجا على مستوى المؤسسة، يحال المستخدمين على البطالة التقنية لفترة أسبوع قابلة للتجديد إلى أن يتم استرداك الوضع التجاري الذي يتماشى والمقتضيات المالية.

إذا اختل النشاط بسبب انقطاع التمويل، يحال العمال على البطالة التقنية لفترة أسبوع قابلة للتجديد قصد تمويل مناصب العمل المعنية .

**المادة 180 :** إذا لم تسمح الوضعية المالية للمؤسسة بتنفيذ التزاماتها نحو الغير، يتخذ المستخدم مجموعة من التدابير على المدى القصير والتي تتمثل فيما يلي :  
إعادة تنظيم العمل وأوقات العمل بما يعيد توازن الأعباء والمنتجات.  
تقديم فترات العطل.

العمل أثناء أيام الراحة لتعويض الأيام التي لم يتم العمل فيها.  
تخفيض الحجم الساعي للعمل أو العمل بالتوقيت الجزئي.



**المادة 181 :** يتم استرداك فترات البطالة التقنية التي تقل عن ثلاثين (30) يوما بعد موافقة الشريك الاجتماعي كالاتي :

لما عن طريق العمل أثناء أيام الراحة.  
أو تخفيض الحق في العطلة.

**المادة 182 :** فترات البطالة التقنية التي تتعدى (30) يوما و دون (06) أشهر مدفوعة الأجر في حدود 70% من الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية (IEP) بالنسبة للشهر الأول والثاني وتخفيض 5% في كل شهر بالنسبة للشهر الرابع والخامس والسادس.

**المادة 183 :** يجب على الشريك الاجتماعي ، بعد إخباره مسبقا كتابيا بالأسباب التي تبرر اللجوء إلى البطالة التقنية أن يتخذ قرارا في اجل لا يتعدى ثمانية وأربعين ساعة (48) وفي حالة الرفض يجب على المستخدم اللجوء إلى البطالة التقنية وفقا للإجراءات الواردة بنص المواد 178 - 179 - 180 و 182 المذكورة أعلاه.

### الفصل الثاني : مخطط الإصلاح

**المادة 184 :** إذا أفضت العوامل التقديرية للتسيير إلى اختلال دائم في التوازن في النتيجة المالية. يلجأ المستخدم إلى المفاوضة وإعداد مخطط إصلاح مع مراعاة الإجراءات القانونية السارية المفعول. ويتم إعداد الجانب الاجتماعي الذي يعد جزءا من مخطط الإصلاح وتطبيقه وفقا للإجراءات التشريعية والتنظيمية مع منح الأولوية في الإحالة على التقاعد والذهاب الإرادي للأعوان المعنيين بالأمر من خلال منح الامتيازات التالية :

الإحالة على التقاعد : الاستفادة من ثلاث (03) أصناف إضافية مع أثر رجعي لمدة 05 سنوات.

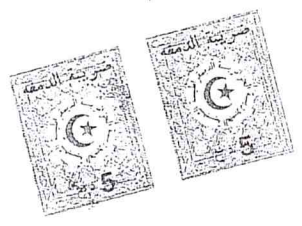


معلومات شخصية  
الاسم  
العنوان  
البريد الإلكتروني

تاريخ التسجيل

أما إذا تعلق الأمر بالأعوان الذين يفوق أجرهم القاعدي أجر شبكة الأجر مع الاستفادة من 3 أصناف، فإن هذا الامتياز سيحدد على أساس الفرق الموجود بين الصنفين الأخيرين من هذه الشبكة.

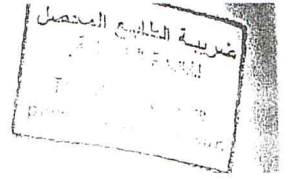
الذهاب الإداري : يحسب التعويض بعد موافقة المستخدم على أساس شهر ونصف (1,5) لكل سنة أقدمية في حدود 16 سنة.  
لا تطبق هذه التدابير إلا بتطبيق هذه المادة.



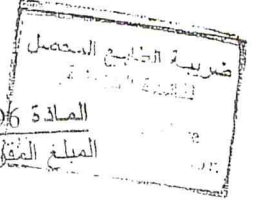
الاستفادة من أزواجنا  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - إنجليزية







## الباب الثالث عشر - احادات ختامة



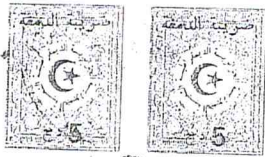
المادة 196: يمكن منح علاوة التنفيع للعمال عند نهاية السنة المالية إذا كانت النتائج مربحة. يحدد المبلغ المفطور منحه عن طريق الجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة.

### الفصل الرابع : النظام التعويضي

المادة 197: تعد كل العلاوات والتعويضات المعمول بها بمؤسسة فرع النسيج والجلود باستثناء التعويض عن الخبرة المهنية وساعات العمل الإضافية غير مفهومة، وهي على شكل مبلغ بالدينار/ أيام عمل.

المادة 198: تحدد قائمة العلاوات والتعويضات لمؤسسات فرع النسيج والجلود وكذا شروط منحها عن طريق ملحق بهذه الاتفاقية.

الاساتذة جوار زوجه شاكور  
مترجمة معتمدة  
عربية - فرنسية - انجليزية





نسخة طبق



ملحق

### أجور - علاوات وتعويضات

مبلغ أو نسبة			عنوان
7.100,00 دج / الشهر			الأجر الأدنى المضمون
150,00 دج / اليوم			تعويض الإطعام
مؤسسة	فرع	أقدمية	تعويض الخبرة المهنية
%1,5	%1	إلى غاية 10 سنوات	
%2	%1,5	11 إلى 20 سنة	
%2,5	%2	20+ سنة	
نسبة تعويض الخبرة المهنية محدد بـ 60 %			
750,00 دج / الشهر			الأجر الوحيد
الإبقاء على النظام الساري			منحة التمدد
تعويض النقل مقياس على أساس الأسعار المعمول بها في النقل العمومي			تعويض النقل
03 فئات مدفوعة الاشتراكات مدة 05 سنوات بالإضافة إلى التكملة 01 شهر أجر شهر / جزء مدة 05 سنوات عمل بالفرع في حدود 06 أشهر			امتياز الإحالة على التقاعد (32 سنة خدمة أو 60 سنة)
الإبقاء على النسب المعمول بها أي 50 و 75% على العموم و 100% بالنسبة لأيام العطل والعمل الليلي			ساعات العمل الإضافية
1800 دج / اليوم (400 دج للوجبة الغذائية و 1.000 دج عند التغيب ليلة)			تعويض مصاريف
الإبقاء على أجر الإثنى عشر شهرا التالية للزوج أو ذوي الحقوق			تعويض وفاة عامل اشتغل أكثر من سنة لم تكن علاقة عمله معلقة
الإبقاء على المبالغ السارية المفعول			علاوات أخرى وتعويضات غير منصوص عليها في هذا الملحق

الاستاذة هارار زوجة شاكر  
مترجمة معتمدة  
قريبة - فرنسية - انجليزية

