SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : ماي 2010
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية مشتركة باللغة الفرنسية
القطاع: البنوك
الموضوع : اتفاق جماعي
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تضمن محتوى الاتفاقية العديد من الفصول : مجال التسيير / الانخراط / المدة، المراجعة والنقض / التسجيل والاشهار / العلاقات الشغلية / فترة التجربة / التأكيد / قطع العلاقة الشغلية / تاثيرات قطع العلاقة الشغلية / الاستقالة / منحة التسريح القسري عن العمل / العلاقات الفردية للشغل / الادماج / النقل / التعويض / التكوين والمهارات / ظروف العمل / الغيابات / الأخطاء المهنية والعزل / اثار العزل / رفع العزل / التصنيف المهني وسلم الأجور والمنح .. .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

CONVENTION COLLECTIVE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CONCLUE ENTRE :

Les Employeurs,

- B.D.L. : représentée par M. Mohamed BENHALIMA - Président du Conseil d'Administration
- B.N.A. : représentée par M. Hocine Mouffok - Président Directeur Général.
- B.E.A. : représentée par M. Abderrahmane DJERIDI - Président Directeur Général.
- B.A.D.R. : représentée par M. Mourad DJMARDJI - Président Directeur Général.
- C.P.A. : représentée par M. Omar BENDERRA - Président Directeur Général.
- B.A.D. : représentée par M. Sacî AZIZA - Directeur Général.
- C.N.E.P. : représentée par M. Mustapha ABDELLAOUI - Directeur Général.

Et l'Organisation Syndicale U.G.T.A., représentée par MM.

- AMARA Rabah (B.N.A.)
- AIT-RAHMOUNE Rabdahe
- TENDJAOUI Dewadji (B.[illegible])
- BENHIZIA Nabil
- BOUGRAB Hafid (B.A.D.R.)
- MADDOUNI Belmehel (C.N.E.P.)
- MEDDOUR Ali (B.A.D.)
- ZOUBIRI Mohamed (B.D.L.)
- FAIZI rachid (C.P.A.)

La présente convention collective traduit la volonté commune des parties d'imprimer au domaine des relations de travail, un caractère de responsabilité de considération et d'écoute mutuelle, basé sur le dialogue et la concertation et sous-tendu par les valeurs fondamentales que sont le respect de la dignité humaine, la compétence, la performance et la reconnaissance du mérite professionnel.

TITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'emploi et de travail du personnel des banques et établissements financiers adhérents (les employeurs ou individuellement l'employeur).

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Elle s'applique aux travailleurs sans discrimination d'âge, de sexe ou de grade à l'exclusion des cadres dirigeants salariés.

Les dispositions particulières applicables à certaines catégories de travailleurs, lorsqu'elles ne sont pas définies par voie législative ou réglementaire, sont précisées autant que de besoin par la présente convention.

Les relations de travail entre les employeurs et leur personnel exerçant éventuellement en dehors du territoire algérien sont régies par les dispositions de la présente convention pour autant qu'elles ne contreviennent pas aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et imposables dans le pays d'accueil.

ARTICLE 3 : ADHESION.

Les Banques et Etablissements financiers adhérents s'entendent comme étant les banques et établissements énumérés ci-avant en introduction ainsi que celles et/ou ceux qui adhéreraient ultérieurement à la présente convention.

ARTICLE 4 : DUREE, REVISION, DENONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision de tout ou partie de la présente convention par l'une des parties contractantes ne peut avoir lieu avant une période d'une année suivant son enregistrement.

Au-delà, la convention peut faire l'objet de dénonciation ou de demande de révision chaque année en début d'exercice, au plus tard le 31 Mars.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision doit notifier sa décision à l'autre partie contractante par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée d'un projet de texte de remplacement.

Une copie de ladite lettre est transmise concomitamment à l'Inspection du Travail ayant reçu pour enregistrement la convention.

Les discussions doivent s'ouvrir dans les trente (30) jours suivant l'accusé de réception.

Si les parties ne parviennent pas à un accord dans un délai de trois mois à compter de la date d'ouverture des négociations, chacune d'elle peut, si elle le désire, recourir à la procédure prévue en matière de règlement des conflits de travail.

Dans tous les cas, la dénonciation de la convention 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.

ARTICLE 5 : ENREGISTREMENT, PUBLICITE

La présente convention collective est enregistrée auprès de l'Inspection du Travail et du Greffe du Tribunal d'Alger Centre.

Les employeurs assurent à la convention, la publicité voulue en tenant en permanence un exemplaire à la disposition des travailleurs dans chaque lieu de travail.

.../...

TITRE DEUXIEME

LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL - PERIODE D'ESSAI - CONFIRMATION.

ARTICLE 6 : NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL
Sans préjudice des dispositions de la loi, la relation de travail naît au recrutement du travailleur.

Le recrutement donne lieu obligatoirement, quelles que soient sa forme et sa durée à la signature par l'employeur et le travailleur d'un contrat de travail.

Trois types de contrats peuvent être distingués :

1 - Par contrat de travail à durée indéterminée et à plein temps, il est entendu :

Un recrutement pour un poste de travail après une période d'essai et ce, pour une durée non fixée et à plein temps.

2 - Par contrat de travail à durée déterminée, il est entendu un recrutement :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à un ou des contrat (s) des travaux et/ou de prestations non renouvelables.

- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail,

- Lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,

- Lorsqu'un surcroît de travail ou des motifs saisonniers le justifient.

Dans l'ensemble des cas le contrat de travail précise la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de cette durée.

3 - Par contrat de travail conclu pour une période indéterminée mais à temps partiel, il est entendu un recrutement pour un volume horaire moyen, inférieur à la durée légale de travail et ce, lorsque :

.../...

- le volume de travail disponible ne permet pas de recourir au service à plein temps d'un travailleur,

- Le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenances personnelles et que l'employeur accepte.

En aucun cas, le temps partiel de travail ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale de travail.

Les autres conditions et modalités de recrutement sont définies par l'organisme employeur.

ARTICLE 7 : PERIODE D'ESSAI

Tout travailleur recruté à un poste de travail est soumis à une période d'essai de :

- six (06) mois pour le personnel maîtrise et exécution.

- douze (12) mois pour les cadres./

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

ARTICLE 8 : CONFIRMATION

A l'issue de la période d'essai et en cas de résultats satisfaisants le travailleur est confirmé dans son poste de travail.

Les modalités de cette confirmation sont précisées par l'organisme employeur.

CHAPITRE DEUXIEME : SUSPENSION ET CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

ARTICLE 9 : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet.

- D'un congé sans solde pris sur accord mutuel des parties et ce, en cas de nécessité impérieuse et particulièrement dans les cas suivants :

  . Maladie grave ou accident du conjoint ;
  . Nécessité pour le travailleur et la femme au travail principalement d'élever un enfant âgé de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

- Des congés de maladie et assimilés tels qu'prévus par la législation et la réglementation relatives à la Securité Sociale.

- De l'accomplissement des obligations du service national,
- Des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve.
- De l'exercice d'une charge publique élective tel que prescrit par la législation en vigueur.
- D'une mise en formation à l'initiative du travailleur concerné.
- D'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction.
- De la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation définitive n'aura pas été prononcée.
- De l'exercice du droit de grève.

ARTICLE 10 : EFFETS DE LA SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Durant la période de suspension de la relation de travail, la rémunération ainsi que les droits du travailleur à l'ancienneté, à l'avancement sont supprimés sauf disposition (s) législative (s) et/ou réglementaire (s) spécifiques.

A l'expiration de la période de suspension de la relation de travail, les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente.

ARTICLE 11 : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

La relation de travail cesse par l'effet de :

- la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail.

- l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée

- la démission.

- le licenciement.

- l'incapacité totale de travail telle que définie par la législation.

- le licenciement pour compression d'effectif.

- la cessation d'activité légale de l'employeur.

- la retraite.

.../...

- le décès du travailleur.

Au moment de la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur, en un exemplaire unique, un certificat de travail indiquant les dates de recrutement et de cessation de la relation de travail, les postes successifs occupés et les périodes correspondantes.

La délivrance du certificat de travail n'annule pas les droits et obligations des parties nés du contrat de travail ou des contrats (s) de formation sauf s'il en est convenu autrement par écrit.

L'organisme employeur précise autant que de besoin les modalités de délivrance du certificat de travail.

ARTICLE 12 : DEMISSION

En cas de démission, le travailleur est tenu, s'il est confirmé à son poste de travail, au respect d'un délai de préavis de :

- Un (01) mois pour le personnel d'exécution et de maîtrise,
- Trois (03) mois pour les cadres.

Si les nécessités de service le permettent, l'employeur peut consentir, une réduction ou une dispense du préavis ci-dessus.

Une telle réduction ou dispense n'entraine aucune forme de compensation financière.

ARTICLE 13 : LICENCIEMENT

En cas de licenciement avec préavis, ledit préavis est égal au préavis de démission tel que défini à l'article 12 ci-dessus.

Dans le cas où un licenciement collectif pour compression d'effectifs s'avérerait, après mise en oeuvre de l'ensemble des dispositions préalables stipulées par la loi, inévitable, l'employeur établit, pour les travailleurs du ou des/ collectif (s) concerné (s), un ordre pour le bénéfice du maintien prioritaire en considération des critères suivants :

1 - Ancienneté au service de l'employeur et des autres employeurs de la profession.

2 - Nombre de personnes à charge au sens fiscal du terme.

3 - Expérience et qualification professionnelles.

.../...

ARTICLE 14 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement individuel ou collectif, le travailleur recruté pour une durée indéterminée a droit à une indemnité de licenciement, sauf dans les cas disciplinaires qui sont régis par le Règlement Intérieur de chaque employeur.

Cette indemnité est dûe à raison d'un mois de salaire, primes et indemnités mensuelles comprises, par année de travail au service de l'employeur, dans la limite de quinze mois après épuisement du droit au congé annuel rémunéré.

Elle est calculée sur la base de la rémunération mensuelle la plus avantageuse perçue durant l'une des trois dernièresannées de travail, non compris tous rappels et/ou retenues éventuels correspondants à des périodes de travail autres que le mois considéré.

En cas de licenciement par mesure disciplinaire, la décision de licenciement stipule si elle intervient avec ou sans indemnité et/ou préavis.

Le Règlement Intérieur de chaque employeur détermine les conditions dans lesquelles un travailleur licencié par mesure disciplinaire peut bénéficier de l'indemnité et/ou préavis de licenciement.

CHAPITRE TROISIEME : DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

ARTICLE 15 : PROMOTION ET AVANCEMENT

La carrière d'un travailleur est déterminée par les compétences démontrées dans l'exercice de ses fonctions.

La promotion consacre le passage du travailleur à un poste de travail de classification supérieure à celle de son poste initial.

Elle sanctionne les aptitudes démontrées par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions, ses qualifications nouvellement acquises, ses mérites et ses performances.

Elle intervient dans un cadre compétitif, conçu de manière à sélectionner les travailleurs les plus compétents, dans la limite des postes de travail disponibles.

Elle est décidée par l'employeur,

- Suite à de bonnes appréciations de la hiérarchie qui en fait la proposition, et/ou
- A l'issue de concours professionnels internes conçus à cet effet.

Par ailleurs, l'intérim peut servir de période probatoire pour tester le travailleur désigné dans une fonction à qualifications et exigences supérieures à celles de son poste initial et ce, préalablement à sa confirmation dans la dite fonction.

Dans ce cas, la durée de l'interim ne peut excéder celle de la période d'essai prévue pour un recrutement à cette fonction et l'intéressé perçoit, dès sa nomination en qualité d'intérimaire, une indemnité différentielle prévue aux articles 18 et 47 ci-dessous.

ARTICLE 16 : REAFFECTATION

L'employeur peut réaffecter un travailleur à un poste de de travail équivalent ou de classification inférieure au poste qu'il occupe dans les cas suivants :

1) Lorsque le travailleur n'accomplit pas les tâches inhérentes à son poste de travail dans le respect des normes professionnelles en vigueur et ce, de manière continue.

2) Inadaptation des capacités professionnelles du travailleur à son poste en raison de l'introduction de nouvelles techniques et/ou processus de travail.

3) Réduction des capacités de travail du travailleur consécutivement à un accident, une maladie professionnelle ou lorsque, dans le cadre de la législation et sur avis du médecin du travail de l'Employeur, le travailleur ne peut plus, compte tenu de son état de santé, accomplir les tâches inhérentes au poste occupé.

4) A l'issue d'une période probatoire à une promotion qui qui s'est avérée non concluante.

Dans la limite des postes disponibles, l'employeur explore d'abord toutes possibilités d'affectation du travailleur à un poste de classification équivalent à celui de son poste en cours, sauf le cas cité au point 4 ci-dessus dans lequel le travailleur est réaffecté à un poste équivalent à celui occupé avant sa promotion.

Cependant, avant de prononcer la réaffectation d'un travailleur à un poste de classification inférieure, l'employeur lui assure une formation professionnelle qui permet d'ajuster son niveau de qualification aux exigences du poste de travail occupé.

Dans tous les cas, le travailleur réaffecté perçoit la rémunération afférente à son nouveau poste de travail.

.../...

ARTICLE 17 : MUTATION

Lorsque les nécessités de service l'exigent, l'employeur peut affecter le travailleur, qui est tenu d'accepter, tout autre poste correspondant à sa qualification en tout lieu d'activité de l'employeur.

Lorsque cette mutation implique un changement de résidence, celle-ci ne doit pas entrainer de situation préjudiciable pour le travailleur, sous quelque forme que ce soit.

Si la mutation d'un travailleur est décidée à sa demande, elle peut se faire vers un poste de travail de classification équivalent ou, avec son accord écrit, de classification inférieure à celle de son poste initial, et ce, en fonction des possibilités de la nouvelle structure d'accueil, visée.

Dans tous les cas, le travailleur perçoit la rémunération et émarge au régime indemnitaire lié à son nouveau poste de travail.

ARTICLE 18 : INTERIM

L'intérim est une affectation provisoire à une fonction destinée à pourvoir un poste temporairement vacant, c'est une mission que le travailleur désigné est tenu d'accepter.
La décision de nomination à titre d'intérimaire précise la durée de l'intérim qui ne peut en aucun cas dépasser 6 ou 12 mois, selon la catégorie du poste de travail.

Au-delà de cette période et mère en l'absence d'une decision de confirmation, l'intéressé est confirmé de droit à son nouveau poste de travail.

Dans le cas où un travailleur est chargé d'un intérim pour une durée supérieure à trente jours, à un poste de travail à classification et/ou régime indemnitaire supérieur (s) à ceux de son poste initial, il perçoit une indemnité d'intérim.

Dans l'hypothèse où la rémunération, tous éléments confondus de son poste de travail initial est supérieure à celle du nouveau poste, le travailleur conserve sa rémunération initiale.

A la fin de la vacance du poste l'intérimaire réintègre son poste initial.

ARTICLE 19 : FORMATION

Chaque employeur réalise des actions de formation, de recyclage et de perfectionnement en direction des travailleurs en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître leur connaissance générale professionnelle et technologique.
Ce programme est soumis à l'avis du Comité de Participation.

Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles et/ou actions de formation et/ou de perfectionnement, objet de ce programme sauf cas de force majeure justifiée.

Le refus par un travailleur de se soumettre à cette obligation équivaut à une faute professionnelle.

L'employeur peut exiger des travailleurs, dont les qualifications et/ou les compétences le permettent, de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'il organise, moyennant rémunération définie et fixée par chaque employeur.

Sous réserve de l'accord de l'employeur, le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnels peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial avec une réservation de son poste de travail.

Sous réserve de notification et de justification préalables à l'employeur, le travailleur peut bénéficier d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération pour suivre un cycle de formation professionnelle revêtant un intérêt pour les services de l'employeur et/pour passer des examens académiques ou professionnels.

CHAPITRE QUATRIEME : CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 20 : DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL

La durée normale de travail est de quarante quatre (44) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours ouvrables suivant les impératifs de service, et dans le respect de l'amplitude maximale définie par la loi, sauf contrainte de service.
L'horaire ci-dessus est effectué sous le régime de la séance continue à raison de neuf (09) heures le premier jour de la semaine et huit heures quarante cinq minutes (08 H 45 Mn) par jour pour les autres.

L'employeur organise à l'intérieur de cet horaire, un temps de pause ne devant pas excéder une (01) heure par jour.

../...

Les postes de travail pour lesquels la durée normale de travail est augmentée ou réduite sont définis dans le Règlement intérieur.

Les heures supplémentaires sont définies comme étant les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale.

ARTICLE 11 - REPOS LEGAUX

Conformément à la loi, le travailleur a droit à une période minimale de repos par semaine.

Le jour de repos hebdomadaire normal correspond au dimanche.

Les jours fériés chômés et payés sont fixés par la loi.

Les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés sont des jours de repos légaux.

Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et indépendant du droit de majoration des heures supplémentaires prévue par la loi.

ARTICLE 12 - CONGES PAYES

Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur.

Toute renonciation par le travailleur à tout ou partie de son congé est nulle et de nul effet.

Le droit au congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 1er juillet de l'année précédant le congé au 30 juin de l'année du congé.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement.

Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi (2 jours et 1/2) par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente (30) jours calendaires par année de travail.

Cette durée est augmentée pour les régions du sud, telles que fixées à l'annexe 5 de la présente convention.

Toute période de travail entière égale à vingt quatre (24) jours ouvrables ou quatre semaines de travail est équivalente à un mois de travail lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré.

A.I.

Pour les travailleurs à temps partiel, cette période est égale à cent quatre vingts (180) heures ouvrables.

Si la période de référence pour un travailleur nouvellement recruté ne commence pas le premier jour du mois, la fraction travaillée du premier mois est équivalente à un mois de travail si elle dépasse quinze jours ouvrables.

Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel rémunéré :

- Les périodes de travail accompli
- Les périodes de formation
- Les périodes de congé annuel.
- Les périodes d'absences spéciales payées qui autorisées par l'employeur conformément aux dispositions de l'article 20 ci-dessous,
- Les périodes de repos légales.
- Les périodes d'absences pour maternité, maladies et accidents du travail.

  Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus d'un mois de congé et ce, quelle que soit la durée du congé de maladie.

- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

Le travailleur en congé peut être rappelé par nécessité impérieuse de service.

La relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue durant le congé annuel du travailleur.

Le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents.

Le planning des départs en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'employeur après avis du Comité de Participation.

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième (1/12e) de la rémunération totale reçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé, ou au titre de l'année précédent le congé.

Par rémunération totale il y a lieu d'entendre la totalité des éléments de rémunération servis mensuellement au travailleur (salaire, indemnités et primes).

ARTICLE 23 : ABSENCES

Sauf cas, expressément prévus par la loi ou la réglementation, le travailleur, quelle que soit sa position dans la hiérarchie, ne peut être rémunéré pour une période non travaillée, sans préjudice des mesures disciplinaires prévues au Règlement Intérieur.

1) ABSENCES AUTORISEES AVEC PERTE DE REMUNERATION

Si les nécessités de service le permettent, des autorisations d'absences avec perte de rémunération peuvent être accordées aux travailleurs ayant un besoin impérieux de s'absenter, sur présentation des justificatifs appropriés.

2) ABSENCES IRREGULIERES

Toute absence n'entrant pas dans le cadre des dispositions sus-citées et non justifiée valablement dans les quarante huit (48) heures à compter de son commencement, est une absence irrégulière.

3) ABSENCES SPECIALES

Outre les cas d'absences pour des causes prévues par la législation relative à la sécurité sociale, le travailleur peut bénéficier, sous réserve de notification et de justification préalable à l'employeur, d'absences sans perte de rémunération pour les motifs suivants :

- pour s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel, selon les durées fixées par les dispositions légales ou conventionnelles.

- pour suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'employeur et pour passer des examens académiques ou professionnels.

- A l'occasion de chacun des événements familiaux suivants :
  - mariage du travailleur,
  - naissance d'un enfant du travailleur,
  - mariage de l'un des descendants du travailleur,
  - décès d'ascendants, descendants, et collatéraux directs du travailleur.

Le travailleur bénéficie dans ces cas de Trois (03) jours ouvrables rémunérés.

- L'accomplissement du pèlerinage aux Lieux Saints une fois durant la carrière professionnelle du travailleur.

CHAPITRE CINQUIEME : FAUTES PROFESSIONNELLES ET SANCTIONS

ARTICLE 24 : FAUTES PROFESSIONNELLES

Les différents cas de fautes professionnelles sont définis par le Règlement Intérieur de chaque organisme employeur.

Sans préjudice de leur qualification pénale, les fautes professionnelles sont classées, par ordre croissant de gravité en :

- Fautes du 1er degré
- Fautes du 2ème degré
- Fautes du 3ème degré

- Fautes du Premier degré :
Sont considérées fautes du premier degré, les actes par lesquels le travailleur porte atteinte à la discipline générale, telle que prévue par le Règlement Intérieur de l'organisme Employeur.

- Fautes du Deuxième degré :
Sont considérées fautes du deuxième degré, les actes commis par le travailleur, par imprudence ou par négligence notamment ceux :

. portant préjudice à la sécurité du personnel ou des biens de l'employeur.

. causant des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, équipements, matières premières, ou autres objets constituant le patrimoine de l'employeur.

- Fautes du Troisième degré :
Sont considérées fautes du troisième degré, les actes commis par le travailleur ayant induit un préjudice grave aussi bien aux travailleurs, qu'aux biens de l'employeur.

- En cas de récidive la faute professionnelle est classée au degré immédiatement supérieur, et est sanctionnée en tant que telle.

ARTICLE 25 : SANCTIONS PROFESSIONNELLES

Le travailleur se rendant coupable d'une faute professionnelle est passible d'une sanction professionnelle sans préjudice des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur.

Le Règlement Intérieur fixe les qualifications des fautes professionnelles, les degrés de sanction correspondants, et les procédures de mise en oeuvre.

.../...

ARTICLE 26 : EFFETS DES SANCTIONS

Outre les effets immédiats de la mise à pied et de la rétrogradation, et hormis le licenciement qui met fin à la relation de travail, les différentes sanctions produisent, à l'encontre des travailleurs concernés, des effets sur :

- La rémunération,
- Le déroulement de carrière,
- Le maintien de la relation de travail.

ARTICLE 27 : LEVEE DE SANCTIONS

Lorsque le travailleur sanctionné s'est, à l'évidence, amendé et fait preuve de manière continue et durable d'un comportement positif à son poste de travail, l'Organisme Employeur peut prendre en sa faveur une décision de levée de sanction.

Le Règlement Intérieur complète et précise en tant que de besoin, la typologie des fautes et des sanctions professionnelles ainsi que les modalités internes à mettre en oeuvre pour la gestion et la levée éventuelle des sanctions.

TITRE TROISIEME

CLASSIFICATION, SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITES

CHAPITRE PREMIER : CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL

ARTICLE 28 : LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE.

La classification professionnelle détermine un classement cohérent des différents postes de travail de l'organisme employeur ; elle est effectuée sur la base de :

- la description et l'analyse des postes de travail,
- l'évaluation et la cotation de leur contenu,
- leur classement en ordre selon les résultats de l'évaluation.

ARTICLE 29 : COTATION DES POSTES DE TRAVAIL.

Les critères d'évaluation et de cotation des postes de travail au sens de la présente convention s'entendent comme étant ceux définis par la méthode nationale de classification des postes de travail à savoir :

. la qualification
. la responsabilité
. l'effort
. les conditions de travail
. les contraintes et exigences particulières.

ARTICLE 30 : CLASSEMENT DES POSTES DE TRAVAIL.

Les résultats de la cotation déterminent un classement des postes de travail qui se répartissent en vingt (20) catégories.
Chaque catégorie comprend plusieurs sections.

A l'intérieur de chaque section, entre l'indice minimum et l'indice maximum, un indice médian permet de déterminer le salaire de base afférent à chaque poste de travail.

ARTICLE 31 : LA NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL

Chaque organisme employeur élabore sa nomenclature des postes de travail, laquelle précise :

- La dénomination du poste de travail
- La catégorie, la section et l'indice médian de base de début et de fin de carrière.
- La qualification (formation générale, formation professionnelle, expérience professionnelle).

ARTICLE 32 : GESTION DE LA NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL

La nomenclature des postes de travail est complétée et actualisée au fur et à mesure qu'il y a création/suppression de postes de travail ou changement de leur contenu.

La création, la cotation, la classification et l'actualisation des postes de travail relèvent de l'organisme employeur après consultation des organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme.

ARTICLE 33 : LES GROUPES SOCIO-PROFESSIONNELS

Le personnel des organismes employeurs signataires est classé en trois (03) groupes socio-professionnels :

- catégories 1 à 10 : personnel d'exécution.
- catégories 11 à 13 : personnel de maîtrise
- catégories 14 à 20 : personnel cadre.

CHAPITRE DEUXIEME : SALAIRES

ARTICLE 34 : SALAIRE DE BASE

Le salaire de base du travailleur est déterminé par l'indice auquel il est positionné, lequel indice résulte:

- de l'indice de base affecté à son poste de travail et
- des échelons obtenus dans le cadre de l'avancement.

La grille des indices de base est annexée à la présente convention.

Ces indices constituent la borne minimale de la plage indiciaire fixée dans la grille des échelons d'avancement annexée à la présente convention.

L'indice maximum y est établi de façon qu'un travailleur n'ayant subi aucun retard dans le rythme de l'avancement l'atteigne au plus tard à l'issue de vingt (20) années de service.

Le rythme d'avancement est d'un échelon tous les deux ans au maximum et au mérite.

La valeur du point indiciaire est fixée et révisée annuellement par accord salarial séparé en tenant compte notamment des capacités financières des organismes employeurs signataires.

Dans ce cadre, la valeur du point indiciaire est fixée à 17,50 DA, à compter du 1er Janvier 1991 et portés à 18,00 DA. à partir du 1er Juillet 1991.

.../...

ARTICLE 35 : POINTS DE BONIFICATION INDIVIDUELLE.

Le salaire du personnel comprend également des points dits de bonification individuelle qui rémunèrent les compétences particulières rattachées à chaque travailleur.

Il est fixé à cet effet, un potentiel maximum de points de bonification individuelle par catégorie suivant l'annexe N° 3.

CHAPITRE TROISIEME : REGIME INDEMNITAIRE

ARTICLE 36 : LES INDEMNITES.

Les indemnités sont attribuées aux travailleurs en compensation d'inconvénients liés aux conditions de travail, ou en remboursement de frais engagés dans l'exercice de leur fonction.
Elles cessent d'être dûes lorsque les conditions ayant justifié leur attribution n'existent plus.

ARTICLE 37 : INDEMNITE D'INSALUBRITE.

Une indemnité dite d'insalubrité est attribuée aux travailleurs exerçant dans des lieux insalubres.
L'organe paritaire compétent en matière d'hygiène et de sécurité au sein de chaque organisme employeur, détermine les lieux concernés et fixe le montant rattaché à chaque lieu.

ARTICLE 38 : VETEMENTS ET ACCESSOIRES ANTI-NUISANCES

L'employeur met à la disposition des agents occupant des postes de travail concernés par la nuisance, des vêtements et accessoires de travail nécessaires à la protection de leur santé.

ARTICLE 39 : INDEMNITE DE TRANSPORT

Une indemnité de transport est attribuée à l'ensemble du personnel à l'exception de ceux qui utilisent les moyens de transport de l'employeur et ceux qui bénéficient de l'indemnité de véhicule.
Le montant de cette indemnité est fixé à 120,00 DA. (Cent Vingts) mensuellement lorsque la distance qui sépare le domicile et le lieu de travail du travailleur est égale ou inférieure à 10 Kms, et à 250,00 DA. (Deux cent Cinquante) mensuellement lorsque cette même distance est supérieure à 10 Kms.

ARTICLE 40 : INDEMNITE D'UTILISATION DE VEHICULE PERSONNEL

Les travailleurs dont la fonction nécessite l'utilisation habituelle d'un véhicule qui ne peut être mis à leur disposition par l'employeur, perçoivent, lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel, une indemnité dite de véhicule.

Le montant mensuel de l'indemnité de véhicule est fixé comme suit en tenant compte du niveau de responsabilité:

- Mille Cents Dinars (1.100)
- Neuf Cents Dinars (900)
- Sept Cents Dinars (700)

La liste des fonctions ouvrant droit à l'indemnité de véhicule figure en annexe 07.
Elle est actualisée par l'organisme employeur après consultation des organisations syndicales représentatives de l'organisme employeur.

L'indemnité de véhicule est suspendue lorsque le travailleur bénéficiaire ne dispose plus de véhicule ou que le véhicule est immobilisé pendant une période supérieure à un mois.

Les travailleurs en arrêt de travail ou accident de travail continuent de bénéficier de l'indemnité véhicule pendant un délai maximum d'un (01) mois.

ARTICLE 41 : INDEMNITES DE FRAIS DE MISSION A L'INTERIEUR DU TERRITOIRE NATIONAL.

Tout travailleur appelé à se déplacer pour les besoins du service perçoit une indemnité dite de frais de mission.

Le barème journalier des frais de mission figure en annexe 08 de la présente convention.

Lorsque le travailleur utilise son véhicule personnel pour une mission, il bénéficie d'une indemnité dite kilométrique de Deux Dinars Cinquante (2,50 DA.) par kilomètre. Le travailleur qui bénéficie de l'indemnité de véhicule ne peut prétendre à l'indemnité kilométrique qu'au-delà d'une distance de cinquante (50) Kms.

ARTICLE 42 : INDEMNITE D'INSTALLATION

Lorsque le travailleur est mûté par nécessité de service pour une période indéterminée et qu'il est appelé à changer de résidence, l'employeur lui assure le déménagement et le transport, ou le remboursement des frais y afférants.

En outre, le travailleur bénéficie dans ce cas d'une indemnité forfaitaire dite d'installation de Dix Mille Dinars (10.000 DA.).

ARTICLE 43 : INDEMNITE DE CAISSE.

Une indemnité de caisse d'un montant de Cinq Cents Dinars (500 DA.) par mois est attribuée aux caissiers.

.../...

Par ailleurs, cette même indemnité d'un montant de Deux Cents Cinquante Dinars (250,00 DA.) par mois est attribuée aux guichetiers manipulateurs à titre exceptionnel.

ARTICLE 44 : INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES.

Lorsqu'un travailleur est astreint à effectuer des travaux au delà de l'amplitude normale de travail, il lui est versé :

- soit une indemnité pour heures supplémentaires,
- soit une indemnité forfaitaire de service permanent.

Les modalités d'application sont fixées par le Règlement Intérieur.
Les heures supplémentaires ne sont pas dûes au travailleur en mission commandée.

ARTICLE 45 : INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE.

L'indemnité de travail posté est allouée aux assujettis aux contraintes du travail continu notamment :

- les recouvrements d'horaires pour la passation des consignes.
- le travail durant les jours de repos hebdomadaires.
- le travail durant les jours fériés est chômés et payés.

Elle est payée mensuellement conformément aux taux fixés en annexe.

La liste des postes de travail ouvrant droit à cette indemnité est fixée en annexe 05.

ARTICLE 46 : INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE.

L'I.E.P. rétribue l'expérience du travailleur dans l'activité professionnelle. Elle est plafonnée à 35 % et calculée comme suit :

- 2 % l'an les 11 premières années
- 1 % l'an entre la 12 ème et la 19 ème année,
- 0,50 % l'an à compter de la 20 ème année.

L'indemnité d'expérience professionnelle est calculée sur le dernier salaire de base du travailleur.

ARTICLE 47 : INDEMNITES D'INTERIM.

Tout travailleur ayant été requis et nommé officiellement pour exercer les fonctions d'un grade supérieur à celui où il est classé, perçoit après un délai de franchise d'un (01) mois, une indemnité dite "d'intérim" représentant la différence entre sa rémunération et celle du poste provisoirement occupé.

.../...

ARTICLE 48 : INDEMNITE DE ZONE.

Il peut être attribué aux travailleurs une indemnité dite de zône rémunérant les contraintes d'isolement et d'éloignement.

Les modalités d'attribution, les taux, les bénéficiaires et les localités concernés par cette indemnité sont fixés par l'employeur après consultation des organisations syndicales représentatives de l'employeur.

ARTICLE 49 : INDEMNITE DE PANIER ET DE RESTAURATION.

Une indemnité forfaitaire dite "de panier et de restauration" de (800,00 DA.) Huit Cents Dinars, est attribuée forfaitairement aux travailleurs.

Cette disposition n'est applicable qu'après épuisement des stocks de chèques-restaurant detenus par les organismes employeurs.

CHAPITRE QUATRIEME : DES PRIMES.

Les primes versées aux travailleurs sont ci-après énumérés:

ARTICLE 50 : PRIME DE RENDEMENT.

Les travailleurs bénéficient mensuellement d'une prime de rendement dont le taux maximal est fixé à 25 % du salaire de base.

Les modalités et paramètres déterminant le calcul de cette prime, ainsi que les objectifs à atteindre, sont fixés annuellement par l'organisme employeur.

ARTICLE 51 : PRIME DE RESPONSABILITE.

Il peut être attribué une prime dite de "responsabilité" dont les taux et les fonctions bénéficiaires sont fixés par le Conseil d'Administration de l'employeur.

ARTICLE 52 : PRIME LIEE AU VOLUME D'AFFAIRES.

Il peut être attribué une prime liée au volume d'affaires dont les fonctions bénéficiaires et les modalités d'attribution sont fixées par l'organisme employeur après consultation du Comité de Participation.

ARTICLE 53 : PRIME D'INTERESSEMENT AUX BENEFICES.

Sur la base des décisions de l'Assemblée Générale des Actionnaires, il peut être attribué aux travailleurs, un intéressement aux benéfices de l'exercice.

.../...

Les critères et les modalités de répartition en sont arrêtés par l'organisme employeur après avis du Comité de Participation.

CHAPITRE CINQUIEME : DES ALLOCATIONS.

Les allocations versées aux travailleurs sont ci-après énumérées :

ARTICLE 54 : ALLOCATION DE TRANSPORT.

Les travailleurs mûtés par necessité de service dans les Wilayas éloignées, bénéficient à l'occasion de leur congé annuel, du remboursement une fois par an, des frais de transport supportés par eux, à cet effet et uniquement à l'intérieur du territoire national.

ARTICLE 55 : ALLOCATIONS DE SALAIRE UNIQUE.

Il est alloué aux travailleurs dont le conjoint n'exerce aucune activité rémunérée, une allocation mensuelle de salaire unique suivant le taux en vigueur.

CHAPITRE SIXIEME : DES ELEMENTS PARTICULIERS DE LA REMUNERATION.

ARTICLE 56 : BONIFICATIONS MOUDJAHIDINES.

La bonification moudjahidine reste dûe à ses bénéficiaires.

ARTICLE 57 : INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REVENU.

En cas de non résorption totale consécutive aux présentes dispositions, la part résiduelle de l'actuelle indemnité différentielle de revenu (IDR) est payée aux travailleurs dont les salaires en sont affectés et ce, jusqu'à extinction.

ARTICLE 58 : INDEMNITE DE PENIBILITE, DE SALISSURE ET DE TRAVAUX DANGEREUX.

Les indemnités de pénibilité, de salissure et de travaux dangereux sont maintenues aux postes de travail et aux montants fixés en annexe N° 4.

TITRE QUATRIEME

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Dans le respect des dispositions de la loi, l'exercice du droit syndical doit respecter les usages de la profession, et ne contribuer en aucun cas à entraver le

fonctionnement normal de l'activité professionnelle, exception faite des cas légaux et/ou convenus en matière de prise en charge des différends et conflits collectifs de travail.

ARTICLE 59 : DISPOSITIONS GENERALES

L'employeur, les travailleurs salariés et leurs organisations syndicales représentatives, s'engagent à respecter la liberté d'opinion ainsi que la liberté individuelle d'adhérer ou non à toute organisation syndicale légalement constituée.

Les organisations syndicales représentatives bénéficient, à égalité de traitement entre elles, des droits préférentiels explicitement énoncés par la loi.

L'employeur veille à ce que ses décisions professionnelles (notamment embauchage, organisation du travail, répartition des tâches, gestion des carrières, formation professionnelle, discipline et sanction) ne soient en aucun cas fondées sur le fait que le travailleur concerné est ou non adhérent à une organisation syndicale, exerce ou n'exerce pas de mandat syndical.

Les organisations syndicales s'engagent pour leur part au respect du principe de non discrimination du fait de leur activité ou du fait que le travailleur est ou n'est pas un de leurs adhérents.

Aussi, ne peuvent elles, en aucun cas, faire valoir au bénéfice de leurs seuls sociétaires et à l'exclusion des autres travailleurs salariés, les droits et acquis découlant d'accords auxquels elles sont parties.

ARTICLE 60 : DE L'ACTIVITE AU SEIN DE L'ORGANISME EMPLOYEUR

Toute organisation syndicale légalement constituée doit se faire connaître de la Direction de l'employeur et ce, par la production des documents suivants :

- copie conforme du récépissé de dépôt
- copie conforme des statuts
- justificatif de publicité
- liste des adhérents.

Afin de préserver la neutralité de l'activité professionnel, ne sont pas admis :

- Le port d'insignes distinctifs de groupements ou d'organisations politiques, par les travailleurs et leurs représentants, dans le cadre de l'accomplissement de leur service à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux professionnels.

.../...

- L'affichage, dans les locaux de l'employeur, de placards d'organisations politiques autocollants et affiches notamment.

Les organisations syndicales représentatives doivent établir de façon formelle leur représentativité légale au sein de l'employeur, et selon un protocole convenu avec l'employeur ou d'un commun accord.

L'employeur dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours, constate la représentativité de l'organisation syndicale sur la base des critères légaux suivants :

- L'adhésion d'au moins vingt pour cent (20 %) de l'effectif global de l'employeur, lequel effectif est entendu comme étant l'effectif réel à la date considérée et/ou

- L'adhésion d'au moins vingt pour cent (20 %) des délégués du personnel au comité de participation, appartenance établie sur la base des documents légalement prévus pour attester de la qualité d'adhérent.

Faute de satisfaire aux critères ci-dessus, l'organisation syndicale ne peut exercer les attributions légalement dévolues au sein de l'organisme employeur.

ARTICLE 61 : DES LITIGES

Tout litige ou désaccord relatif à l'établissement de la représentativité légale des organisations syndicales est soumis en premier lieu à l'Inspection du Travail territorialement compétente, et ce, sans préjudice du droit de chacune des parties de recourir à la juridiction compétente.

En cas de litige sur une décision de l'employeur à l'encontre d'un travailleur adhérent ou d'une organisation syndicale, prise en violation de la loi, les parties s'emploient à reconnaître objectivement et par tous moyens convenus, les faits et y apporter une solution conforme à la loi.

Lorsque l'appréciation commune établit que la décision incriminée a été effectivement prise en violation de la loi, l'employeur rétablit le travailleur adhérent ou l'organisation syndicale concernée, dans ses droits.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit, pour les parties concernées, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

.../...

ARTICLE 62 : REUNIONS ET COLLECTE DES COTISATIONS

Les réunions des membres des organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme employeur se tiennent en dehors des heures normales de travail, et exceptionnellement si l'accord de l'employeur est obtenu, pendant les heures de travail.

Ces réunions ont lieu dans les locaux de l'employeur que celui-ci désigne parmi les espaces disponibles non affectés au traitement des opérations.

D'une manière générale, il est fait usage des halls, cantines et locaux similaires.

Les réunions des membres des organisations syndicales représentatives se tiennent après information préalable de l'employeur, au moins huit (08) jours avant la date programmée pour leur tenue.

Durant ces réunions, la sécurité des lieux et des personnes engagent l'entière responsabilité des organisations syndicales qui en initient la tenue.

Les organisations syndicales désignées ci-dessus procèdent à la collecte des cotisations de leurs membres selon une procédure convenue avec l'employeur.

ARTICLE 63 : COMMUNICATIONS SYNDICALES

Le droit d'affichage des communications syndicales reconnu aux organisations syndicales représentatives leur fait obligation de n'y traiter que des problèmes socio-professionnels, et d'en rendre destinataire la Direction de l'organisme employeur.

Le droit de diffusion de presse syndicale ne peut en aucun cas être utilisé à des fins extra-syndicales.

En outre, la publication syndicale doit porter l'estampille distinctive de l'organisation syndicale émettrice.
Les organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme employeur diffusent leurs publications au personnel en des lieux non fréquentés par la clientèle et en dehors des heures de travail.

Elles communiquent également par voie d'affichage dans des panneaux spécialement affectés à cet effet par l'employeur et non exposés à la vue de la clientèle.
Les dits panneaux doivent être facilement accessibles aux travailleurs.

ARTICLE 64 : DES DELEGUES SYNDICAUX

Les délégués syndicaux peuvent circuler librement à l'intérieur et/ou à l'extérieur des locaux professionnels, dans le respect de l'organisation générale du travail et selon des modalités arrêtées d'un commun accord avec l'employeur.

L'élection de délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives s'effectue sur la base de critères légaux et selon des procédures convenues par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives concernées, lequel reprend notamment les lieux et dates desdites élections.

ARTICLE 65 : CREDIT D'HEURES

Lorsqu'un délégué syndical, tel que défini par la loi, assume une fonction rendant sa présence impérative à son poste de travail pendant un temps déterminé et que l'employeur ne peut pourvoir à son remplacement, ledit délégué et son organisation syndicale prennent les dispositions requises afin que le crédit horaire dont il dispose soit utilisé en dehors du temps déterminé ci-dessus.

Les délégués syndicaux peuvent cumuler et répartir entre eux les crédits horaires mensuels qui leur sont accordés, après accord de l'employeur.

Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire mensuel alloué.

Ne sont pas également prises en comptes les absences autorisées par l'employeur, pour permettre aux délégués syndicaux de participer aux conférences et congrès des organisations syndicales et aux séminaires de formation syndicale.

ARTICLE 66 : LOCAL SYNDICAL

Chaque Organisation Syndicale représentative au sens de la loi et ayant au moins cent cinquante (150) adhérents, dispose d'un local approprié affecté par l'employeur. Le choix en est fixé suivant les disponibilités et les possibilités de l'employeur en matière de locaux.

L'aménagement dudit local à usage de bureau est à la charge de l'employeur.

Toutefois, les moyens et les travaux de secrétariat sont à la charge de l'Organisation Syndicale représentative concernée.

.../...

CHAPITRE DEUXIEME : PREVENTION DES CONFLITS ET CONCILIATION INTERNE.

ARTICLE 67 : REUNIONS EMPLOYEUR - REPRESENTANTS SYNDICAUX

Afin d'examiner ensemble l'état des relations socio-professionnelles, l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs se réunissent périodiquement et ce, à raison de deux (02) sessions par an au niveau du siège de l'employeur.

Ces réunions sont sanctionnées par procès-verbal établi à l'issue de la séance.

Ce procès-verbal est affiché.

L'ordre du jour est communiqué par les représentants syndicaux à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date fixée.

L'employeur peut y insérer toute question jugée éventuellement opportune.

La date de tenue de la réunion est confirmée par l'employeur au moins huit (08) jours avant.

A défaut, la date prévue est réputée retenue.

ARTICLE 68 : LA PREVENTION ET LE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS

Sans préjudice des dispositions légales en vigueur, le travailleur salarié saisit, en cas de désaccord touchant à l'exécution de son contrat de travail, de formation ou d'apprentissage, l'autorité hiérarchique compétente de son cas, laquelle est tenue de lui répondre par écrit dans les huit jours (08) jours qui suivent la saisine.

En cas de réponse non satisfaisante, le travailleur saisit alors par lettre recommandée avec accusé de réception, la Direction Générale de l'organisme employeur, qui lui notifie une réponse dans les quinze (15) jours qui suivent la date de reception.

Ces procédures ne font pas obstacle au droit des organisations syndicales d'exercer leurs compétences en la matière, et du recours aux organes éventuellement mis en place au sein de l'organisme employeur et compétants dans les domaines du personnel, de la formation et de la discipline.

.../...

ARTICLE 69 : LA PREVENTION ET LE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

En cas de différend entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs sur une question quelconque touchant au domaine socio-professionnel, ainsi qu'en cas de conflit spontané, il peut être mis en place un comité "ad-hoc", composé des représentants de l'employeur et des représentants syndicaux légaux, ou mandatés pour la circonstance expressément par les travailleurs parties au litige.

Le Comité se reunit nécessairement dans les trois (03) jours qui suivent sa constitution.

Le résultat de ses travaux qui engagent les parties est consigné sur procès-verbal.

Ce comité entame les discussions ou les négociations à l'effet de resoudre le différend ou le litige dans les quinze (15) jours suivant sa naissance.

En cas de persistance des désaccords, il est fait alors usage des procédures légales, obligatoires de conciliation, et facultatives de médiation et/ou arbitrage.

CHAPITRE TROISIEME : EXERCICE DU DROIT DE GREVE

ARTICLE 70 : APPROBATION DE LA GREVE

L'organisme employeur et la ou les organisations syndicales représentatives conviennent des modalités d'approbation de la grève.

La grève, une fois approuvée conformément à la loi, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de quinze (15) jours.

ARTICLE 71 : SERVICE MINIMUM

Outre les structures chargées des relations et des opérations avec l'Etranger, un service minimum obligatoire est assuré dans les domaines suivants :

- Services directs à la clientèle : versements et retraits d'espèces,
- Convoyage et transport de fonds,
- Gardiennage et surveillance des locaux de l'employeur,
- C.M.S., ambulances de service et soins d'urgence,
- Transport du personnel,
- Correspondance sociale, versement et/ou déclarations fiscales et para-fiscales,
- Maintenance des équipements informatiques.

ARTICLE 72 : PROTECTION DES BIENS ET EQUIPEMENTS

L'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs déterminent les moyens et les mesures à mettre en oeuvre pour sauvegarder les équipements, les biens de l'employeur, des travailleurs et de tiers, détenus ou déposés à l'intérieur des locaux professionnels et ce, par voie d'accords.

ARTICLE 73 : DES EFFETS DE LA GREVE

La grève declenchée dans les conditions prévues par la loi ne rompt pas la relation de travail, elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail, sauf dans ce que les parties au différend ont convenues par conventions ou accords signés.

ARTICLE 74 : CONDUITE DE LA GREVE

L'entrave à la liberté de travail est punie par la loi.

Constitue une entrave à la liberté du travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces manoeuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, un travailleur, un employeur ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou poursuivre l'exercice de leur activité activité professionnelle.

L'occupation par des travailleurs en grève, des locaux professionnels de l'employeur est interdite quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté de travail.
Dans ce cas, l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de l'employeur.

L'entrave à la liberté du travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation, des locaux professionnels, constitue une faute professionnelle grave, sans préjudice des sanctions pénales.

TITRE CINQUIEME

DES DISPOSITIONS PARTICULIERES ET TRANSITOIRES

ARTICLE 75 : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

La présente convention collective entre en vigueur le lendemain de son enregistrement auprès de l'Inspection du Travail, et du Greffe du Tribunal.

Toutefois, la grille des salaires de base, ainsi que les indemnités et primes qui lui sont rattachées, prennent effet à compter du 1er Janvier 1991.

La mise en oeuvre intégrale de la convention collective doit cependant intervenir au plus tard le 31/12/1991.

ARTICLE 76 : DES DISPOSITIONS PARTICULIERES

Des accords particuliers précisent au sein de chaque organisme employeur, les dispositions d'ordre pratique afférentes à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention et à la médecine du travail.

Les divergences en matière d'interprétation des présentes dispositions sont prises en charge par les parties signataires, par la constitution d'une commission paritaire compétente pour expliciter la/les clauses sur lesquelles portent les divergences et modifier une rédaction lorsqu'elle s'avère défectueuse.

ANNEXES

ANNEXE N 01

GRILLE INDICIAIRE DE BASE

CATEGORIES	SECTION 01	SECTION 02	SECTION 03	SECTION 04	SECTION 05
01	150	152	154		
02	156	158	160		
03	162	164	166		
04	168	170	174		
05	175	180	181		
06	192	204	210		
07	217	224	230		
08	238	246	253		
09	261	270	278		
10	285	292	299	306	

CATEGORIES	SECTION 01	SECTION 02	SECTION 03	SECTION 04	SECTION 05
11	307	313	318	325	
12	330	338	345	353	
13	354	364	373	383	
14	392	400	408	416	424
15	434	443	452	462	472
16	482	492	502	512	522
17	534	545	556	569	581
18	593	606	619	632	645
19	658	672	686	700	714
20	730	746	762	778	794

DETAIL DES ECHELONS D'AVANCEMENT

CATEGORIES	SECTIONS	INDICES DE DEPART	ECH.01	ECH.02	ECH.03	ECH.04	ECH.05	ECH.06	ECH.07	ECH.08	ECH.09	ECH.10
11	01	307	316	325	335	344	353	362	371	381	390	399
	02	313	322	332	341	351	360	369	379	388	398	407
	03	319	329	338	348	357	367	376	386	396	405	415
	04	325	335	345	354	364	374	384	393	403	413	423
12	01	332	342	352	362	372	382	392	402	412	422	432
	02	338	348	359	368	379	389	399	409	419	429	439
	03	345	355	366	376	386	396	407	417	428	438	449
	04	353	364	374	385	395	406	417	427	438	448	459
13	01	354	365	375	386	396	407	418	428	439	450	461
	02	364	375	386	397	408	419	430	440	451	462	473
	03	373	384	395	407	418	429	440	451	463	474	485
	04	383	394	406	417	429	440	452	463	475	486	498
14	01	392	404	416	427	439	451	463	474	486	498	510
	02	400	412	424	436	448	460	472	484	496	508	520
	03	408	420	432	444	456	469	481	494	506	518	530
	04	416	428	441	453	466	478	491	503	516	528	541
	05	424	437	449	462	475	488	501	513	526	538	551
15	01	434	447	460	473	486	499	512	525	538	551	564
	02	443	456	470	483	496	509	523	536	549	563	576
	03	452	466	479	493	506	520	533	547	560	574	587
	04	462	476	490	504	517	531	545	559	573	587	601
	05	472	486	500	514	529	543	557	571	585	599	614
16	01	482	496	511	525	540	554	569	583	598	612	627
	02	492	507	522	536	551	566	581	595	610	625	640
	03	502	517	532	547	562	577	592	607	622	638	653
	04	512	527	543	558	573	589	604	620	635	650	666
	05	522	538	553	570	585	600	616	632	647	663	679