



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : جويلية 1998
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية مشتركة للمؤسسة
القطاع: الحديد والفسفاط
الموضوع : مفاوضات قطاعية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : حقوق وواجبات العمال / حقوق وواجبات المؤجر / الانتداب / فترة التجربة والمباشرة / عقد الشغل / زمن العمل / العمل الليلي / العمل حسب المنصب / الساعات الإضافية / استرجاع ساعات العمل الضائعة / الراحة القانونية / العطل القانونية / الغيابات / التكوين المهني / الترقية / إعادة ادماج العمال / العلاقات الشغلية / انقطاع العلاقة الشغلية / التقليل في عدد الموظفين / النظام الداخلي / نظام التأجير
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



المؤسسة الوطنية للحديد و الفسفاط

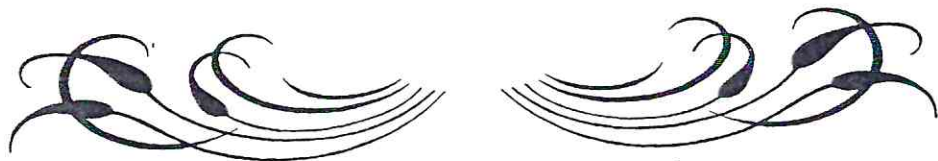
ENTREPRISE NATIONALE DU FER ET DU PHOSPHATE

FERPHOS

S.P.A AU Capital de 1.000.000.000.00 D.A

Convention Collective

d'Entreprise



JUILLET 1998

Sommaire

libelle	page	article
TITRE I	1	1 à 4
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	1	5 à 6
TITRE II		
DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS		
<i>CHAPITRE I</i>		
DROITS DES TRAVAILLEURS	2	7
<i>CHAPITRE II</i>		
OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS	2	8 à 9
TITRE III		
DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR		
<i>CHAPITRE I</i>		
DROITS DE L'EMPLOYEUR	3	10 à 11
<i>CHAPITRE II</i>		
OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	3	12 à 17
TITRE IV		
CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT		
<i>CHAPITRE I</i>		
LE RECRUTEMENT	4	18 à 22
<i>CHAPITRE II</i>		
L'ESSAI ET LA CONFIRMATION	5	23 à 31
<i>CHAPITRE III</i>		
LE CONTRAT DE TRAVAIL	6	32 à 39
TITRE V		
DUREE DE TRAVAIL		
<i>CHAPITRE I</i>		
DUREE LEGALE DE TRAVAIL	7	40 à 43
<i>CHAPITRE II</i>		
TRAVAIL DE NUIT	8	44 à 45
<i>CHAPITRE III</i>		
TRAVAIL POSTE	8	46 à 48
<i>CHAPITRE IV</i>		
HEURES SUPPLEMENTAIRES	9	49 à 52
<i>CHAPITRE V</i>		
RECUPERATION DES HEURES PERDUES	10	53 à 59
TITRE VI		
REPOS LEGAUX - ABSENCES - CONGES		
<i>CHAPITRE I</i>		
LES REPOS LEGAUX	11	60 à 74
<i>CHAPITRE II</i>		
LES CONGES LEGAUX	12	75 à 87
<i>CHAPITRE III</i>		
LES ABSENCES	15	88 à 106
TITRE VII		
FORMATION PROFESSIONNELLE	18	107 à 116
TITRE VIII		
PROMOTION	20	117 à 119
TITRE IX.		
REAFFECTION DU TRAVAILLEUR		

TITRE X MODIFICATION - CESSATION ET SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL	20	120 à 121
<i>CHAPITRE I</i> MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	21	122 à 123
<i>CHAPITRE II</i> SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL	21	124 à 126
<i>CHAPITRE III</i> CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL	22	127
<i>CHAPITRE IV</i> PRIVATION DE LIBERTE A UN TRAVAILLEUR	22	128 à 133
TITRE XI COMPRESSION D'EFFECTIF	23	134 à 138
TITRE XII LE REGLEMENT INTERIEUR	24	139 à 156
TITRE XIII CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE SYSTEME DE REMUNERATION - AVANCEMENT		
<i>CHAPITRE I</i> CLASSIFICATION	26	157
<i>CHAPITRE II</i> SYSTEME DE REMUNERATION	27	158 à 165
<i>CHAPITRE III</i> AVANCEMENT	28	166 à 175
TITRE XIV REMUNERATION DU TRAVAIL-PRIMES ET INDEMNITES		
<i>CHAPITRE I</i> REMUNERATION DU TRAVAIL	29	176 à 218
<i>CHAPITRE II</i> PRIMES ET INDEMNITES	41	219 à 226
TITRE XV DISPONIBILITE - DETACHEMENT - RETRAITE		
<i>CHAPITRE I</i> DISPONIBILITE	42	227 à 234
<i>CHAPITRE II</i> DETACHEMENT	44	235 à 240
<i>CHAPITRE III</i> RETRAITE	45	241 à 246
TITRE XVI STIMULATION MORALE-MATERIELLE ET INTERESSEMENT		
<i>CHAPITRE I</i> STIMULATION MORALE	45	247 à 252
<i>CHAPITRE II</i> STIMULATION MATERIELLE	46	253
<i>CHAPITRE III</i> INTERESSEMENT	47	254 à 256
TITRE XVII PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ATTRIBUTIONS ET DROITS DES ORGANES DE PARTICIPATION		
<i>CHAPITRE I</i> PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS	47	257 à 272
<i>CHAPITRE II</i> ATTRIBUTION ET DROITS DES ORGANES DE PARTICIPATION	50	273 à 287
TITRE XVIII EXERCICE DU DROIT SYNDICAL		

TITRE XIX	52	288 à 289
PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS		
<i>CHAPITRE I</i>		
CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL	52	290 à 222
<i>CHAPITRE II</i>		
CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL	57	323 à 327
TITRE XX		
OEUVRES SOCIALES	58	328 à 334
TITRE XXI		
DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENFANT DE		
CHAHID		
ET AU MOUDJAHID	59	335
TITRE XXII.		
HYGIENE - SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL	59	336 à 345
TITRE XXIII.		
DISPOSITIONS FINALES		

TITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

La présente Convention Collective conclue entre, d'une part la Direction Générale de l'Entreprise Nationale du Fer et du Phosphate ci-après dénommée l'Employeur et, d'autre part le Syndicat de l'Entreprise, a pour objet de définir et de régir les conditions d'emploi et les relations individuelles et collectives de travail au sein de l'Entreprise.

Article 2.

Au titre de la présente Convention, sont considérés travailleurs salariés toutes personnes qui fournissent un travail manuel ou intellectuel moyennant rémunération par l'Employeur dans le cadre de son organisation.

Article 3.

Considérée comme une loi professionnelle interne à l'Employeur et aux Représentants Syndicaux des Travailleurs, la présente Convention s'applique à tous les travailleurs de l'Entreprise à l'exception des Cadres Dirigeants.

Article 4.

Sauf s'il en est convenu autrement par écrit entre les parties contractantes, tous les contrats individuels de travail ainsi que toutes les relations individuelles ou collectives de travail sont subordonnés aux dispositions de la présente Convention ainsi qu'à celles des éventuels accords collectifs qui en découleraient.

TITRE II

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE I

DROITS DES TRAVAILLEURS

Article 5.

Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- Exercice du droit syndical,
- Négociation collective,
- Participation dans l'Organisme Employeur,
- Sécurité sociale et retraite,
- Hygiène, sécurité et médecine du travail,
- Repos légaux et conventionnels,
- Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- Recours à la grève.

Article 6.

Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

- à une occupation effective,

- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite.
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due,
- aux oeuvres sociales,
- à tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

CHAPITRE II

OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 7.

Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

- Accomplir les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'Employeur,
- Contribuer aux efforts de l'Employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité,
- Exécuter les instructions données par la Hiérarchie désignée par l'EMPLOYEUR dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction,
- Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'Employeur en conformité avec la législation et la réglementation,
- Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'Employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle de l'assiduité,
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'Employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité,
- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'Employeur et ne pas faire concurrence à l'Employeur dans son champ d'activité,
- Ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'il sont requis par la loi ou par la hiérarchie,
- Observer les obligations découlant du contrat de travail.

TITRE III

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

CHAPITRE I

DROITS DE L'EMPLOYEUR

Article 8.

L'Employeur dispose de la liberté d'organiser, diriger et contrôler son entreprise, il doit cependant se conformer aux exigences légales pour les questions sur lesquelles la loi l'oblige à demander l'avis des Représentants des Travailleurs.

Article 9.

L'Employeur dispose du pouvoir disciplinaire qu'il exerce dans les limites prévues au Règlement Intérieur.

CHAPITRE II

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Article 10.

L'Employeur est tenu de protéger par tous les moyens légaux les travailleurs, contre toute forme d'outrage, d'injures, de diffamation, de menaces, d'attaque ou de voies de faits dont ils peuvent être l'objet dans l'exercice de leurs fonctions. Il se substitue de plein droit aux intérêts des travailleurs.

Article 11.

La responsabilité de l'Employeur du fait des travailleurs, des choses ou des préposés, n'exclut pas la possibilité pour l'Employeur d'user de son recours contre le travailleur ou le préposé concerné.

TITRE IV

CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT

CHAPITRE I

LE RECRUTEMENT

Article 12.

Toute disposition prévue au titre de la Convention, d'un accord collectif ou d'un contrat de travail et de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat est nulle et de nul effet.

Article 13.

L'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à seize ans, sauf dans le cadre des contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.
Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé ou préjudiciables à sa moralité.

Article 14.

L'Employeur doit réserver des postes de travail à des personnes handicapées selon des modalités qui seront fixées par voie réglementaire.

Article 15.

Le candidat retenu à un emploi fournit un dossier administratif comprenant notamment :

- Une demande d'emploi
- Deux extraits d'acte de naissance,
- Deux fiches individuelles ou familiales d'état civil
- Quatre photos d'identité,
- Le justificatif du niveau scolaire ou les copies certifiées conformes des certificats et diplômes obtenus,
- Les justificatifs des références professionnelles.
- Les certificats médicaux.
- Les justificatifs le libérant de toutes obligations.
- Le justificatif du lieu de résidence.
- Le justificatif de sa position vis à vis du Service National.

Article 16.

Le candidat à un emploi subit, en premier lieu et sans engagement de recrutement, des examens médicaux ainsi que des examens et tests professionnels qui permettent à l'Employeur d'évaluer ses capacités physiques et intellectuelles, ses aptitudes et ses capacités professionnelles.

Article 17.

Le recrutement d'un travailleur et le choix de son poste d'affectation sont déterminés par l'Employeur sur la base d'une appréciation globale, résultant de ses titres et diplômes, de ses capacités et références professionnelles et/ou d'examens ou tests internes à l'organisme Employeur.

Sous réserve qu'ils répondent aux critères exigés par le poste à pourvoir, priorité est donnée au moudjahid, à la veuve de chahid, à l'enfant de chahid et aux enfants de travailleurs retraités ou décédés en cours d'activité ainsi qu'aux enfants des travailleurs qui ont subi un apprentissage ou une formation auprès de l'Employeur. L'EMPLOYEUR peut procéder au recrutement de travailleurs étrangers dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur, lorsqu'il n'existe pas un main d'oeuvre nationale qualifiée.

CHAPITRE II

L'ESSAI ET LA CONFIRMATION

Article 18.

Le travailleur nouvellement recruté peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder six mois. Cette période peut être portée à douze mois pour les postes de travail de haute qualification.

Article 19.

Les périodes d'essai, renouvelables une seule fois pour une période d'égale durée, sont fixées à :

- . 2 mois pour les agents d'exécution
- . 4 mois pour les agents de maîtrise
- . 6 mois pour le personnel cadre.
- . 6 mois pour les cadres supérieurs.

Article 20.

Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires. Cette période est prise en compte dans le décompte de son ancienneté au sein de l'organisme Employeur lorsqu'il est confirmé à l'issue de la période d'essai.

Article 21.

- A l'issue de la période d'essai, l'Employeur doit selon le cas :
- Prolonger la période initiale de l'essai pour une égale durée.
 - Mettre fin à la relation de travail de l'agent si les résultats ne sont pas satisfaisants.
 - Prononcer la confirmation du travailleur si les résultats de la période d'essai et/ou de prolongation sont satisfaisants.

Article 22.

Durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'Employeur ou par le travailleur sans indemnité mais avec un délai de préavis de :

- . Huit jours pour les agents d'exécution
- . Quinze jours pour les agents de maîtrise.
- . Trente jours pour les cadres et cadres supérieurs.

Toutefois l'Employeur peut dispenser le travailleur de ce délai de préavis.

.CHAPITRE III

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23.

La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte de l'Employeur.
Elle crée pour les intéressés des droits et des obligations tels que définis par la législation, la réglementation, la Convention ou accords collectifs et le contrat de travail.

Article 24.

Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Article 25.

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

Article 26.

Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.
Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée.

Article 27.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après :

- lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux 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'EMPLOYEUR d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,

- lorsqu'un surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers, temporaires ou conjoncturels le justifient.

- lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

Dans l'ensemble de ces cas, le contrat de travail précisera la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée arrêtée.

Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la loi et des dispositions de la présente convention est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 28.

Le contrat de travail peut être également conclu pour une durée indéterminée mais pour un temps partiel, c'est-à-dire 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 aux services 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.

Article 29.

Le travailleur régit par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie au moins de l'ensemble des avantages accordés par la présente Convention aux travailleurs de même qualifications professionnelles.

Article 30.

A l'expiration du contrat de travail à durée déterminée supérieure ou égale à un an et dans le cas où celui-ci n'est pas renouvelé, le travailleur concerné ouvre droit à une indemnité de fin de contrat égale à Vingt Cinq pour cent (25 %) du salaire de base, primes et indemnités incluses du dernier mois de travail.

Article 31.

En cas de besoins nouveaux de main d'oeuvre dans le cadre des dispositions prévues à l'article 27 ci-dessus, pour le même type de travaux à durée déterminée, l'Employeur accordera une préférence au travailleur ayant déjà fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée et ayant donné satisfaction.

TITRE V

DUREE DE TRAVAIL

CHAPITRE I

DUREE LEGALE DE TRAVAIL

Article 32.

La durée légale de travail est fixée par la loi.

Article 33.

Par « durée légale » de travail il est entendu le temps durant lequel le travailleur est à la disposition de l'Employeur sur le lieu même

de son poste de travail ou en tout autre lieu, aux fins d'assumer ou d'exécuter les tâches inhérentes à son poste de travail.

Article 34.

La durée légale hebdomadaire de travail peut être :

- Réduite pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physiques ou nerveux,
- Augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Pour le personnel appelé à travailler en permanence au fond, la durée hebdomadaire de travail est fixée à trente cinq (35) heures par semaine rémunérées sur la base de quarante (40) heures. Les heures de travail accomplies dans le cadre des dispositions du présent paragraphe seront récupérées par l'ayant droit toutes les deux (02) semaines.

Article 35.

L'amplitude journalière de travail ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures y compris le temps consacré au repos.

Article 36.

La répartition de la durée hebdomadaire de travail est fixée par l'EMPLOYEUR, compte-tenu de l'organisation propre à chaque lieu de travail, après consultation des Organes de Participation.

Article 37.

La durée hebdomadaire de travail peut être effectuée soit sous le régime de la séance continue, soit sous le régime de la séance discontinue.

Article 38.

Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'EMPLOYEUR est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure est considérée comme temps de travail.

Article 39.

L'étalement de la journée est, en règle générale, compris entre cinq (05) heures et vingt et une (21) heures.

CHAPITRE II

TRAVAIL DE NUIT

Article 40.

Tout travail de nuit par cycle continu effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (5) heures et non pris en charge dans le cadre du travail posté ouvre droit à une indemnité pour travail de nuit fixée à trente pour cent du salaire mensuel de base.

Article 41.

Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de dix neuf (19) ans révolus, ne peuvent occuper un travail de nuit.

Article 42.

Il est interdit à l'Employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'Inspecteur du Travail territorialement compétent, lorsque la nature

de l'activité et les spécificité du poste de travail justifient ces dérogations.

CHAPITRE III

TRAVAIL POSTE

Article 43.

Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'EMPLOYEUR après consultation des Organes de Participation, à la faculté de recourir au travail par équipes successives ou travail posté.

Le travail posté donne droit à une indemnité.

Article 44.

Le travail par équipe successives ou « travail posté » peut être pratiqué selon l'un ou les modes suivants :

. Système continu en 3 x 8 ou 2 x 12 : le travail est effectué sans arrêt jour et nuit pendant toute la semaine, y compris les jours fériés et les jours de repos hebdomadaire. Chaque journée de travail est répartie en trois postes de huit (8) heures chacun, ou deux (2) postes de 12 heures chacun, de façon à assurer le fonctionnement de l'outil de production ou de service vingt quatre (24) heures sur vingt quatre (24).

. Système semi-continu en 3 x 8 ou 2 x 12 : le travail est effectué dans les mêmes conditions que le système continu, avec toutefois un arrêt en fin de semaine (jour de repos hebdomadaire).

. Système discontinu en 2 x 8 : le travail est effectué pendant une partie de la journée ; les travailleurs sont répartis en deux (2) équipes, l'une effectue le travail le matin et l'autre l'après - midi, avec arrêt à chaque fin de semaine.

. Travail posté comportant des périodes creuses (gardiens, agents de surveillance ou de sécurité, etc...) : il s'agit des postes de travail qui, par leur nature comportent des périodes d'inactivité, mais dont la présence des titulaires est indispensable.

La liste des postes de travail pratiquant le système de travail par équipes successives ou « travail posté » est arrêtée par l'Employeur.

Article 45.

A l'exception du travailleur affecté en permanence au Fond, le travailleur posté qui n'est pas relevé de son quart est tenu de rester à son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit pourvu à son remplacement et ce dans la limite d'un double quart (2x8). Les heures ainsi effectuées en sus de l'horaire normal seront :

- soit rémunérées sous le régime des heures supplémentaires,
- soit récupérées.

Outre la rémunération sous le régime des heures supplémentaires ou la récupération telles que ci dessus fixées, le travailleur concerné bénéficie du paiement d'une prime de panier supplémentaire.

CHAPITRE IV

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 46.

Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel. Dans ce cas, l'Employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures

supplémentaires au-delà de la durée légale de travail sans que ces heures n'excèdent vingt pour cent (20 %) de la dite durée légale, sous réserve des dispositions légales relatives à l'amplitude journalière de travail.

Toutefois, il peut être dérogé aux limites fixées au présent article dans les cas ci après :

- Prévenir des accidents imminents ou réparer les dommages résultant d'accidents ;
 - Achever des travaux dont l'interruption risque du fait de leur nature d'engendrer des dommages,
- Dans ces cas, les Représentants des Travailleurs sont obligatoirement consultés et l'Inspecteur du Travail territorialement compétent tenu informé.

Article 47.

Il est entendu par heures supplémentaires de travail, toutes celles qui, dans le cadre d'une semaine civile, dépassent la durée légale hebdomadaire.

Article 48.

Les heures supplémentaires effectuées selon les dispositions de la présente Convention donnent lieu au paiement d'une majoration de :

- .cinquante pour cent (50 %) pour les quatre premières heures effectuées au delà de la quarantième (40ème) heure.
- .Soixante quinze pour cent (75%) au delà de la quarante quatrième (44ème) heure.
- . Cent pour cent (100 %) pour les heures effectuées entre vingt et une (21) heures et cinq (5) heures lorsqu'elles ne sont pas prises en charge dans le cadre du travail posté ou du travail de nuit tel que prévu par la présente Convention.

CHAPITRE V

RECUPERATION DES HEURES PERDUES

Article 49.

C'est à l'Employeur qu'il appartient de décider, après avis des organes de participation et compte-tenu des possibilités et des intérêts de l'Entreprise, s'il usera ou non de la faculté de récupération des heures de travail perdues par suite d'intempéries, de calamité naturelle ou d'incident technique.

Article 50.

L'Employeur peut mettre la totalité ou partie de l'effectif en congé technique pour les raisons suivantes :

- calamités naturelles,
- sinistre,
- mévente de produits.

Ce congé sera régi par un accord collectif au moment de la survenance de l'événement le motivant.

Article 51.

Le cas échéant, la récupération des heures de travail perdues doit avoir lieu dans un délai de douze (12) mois suivant l'interruption de travail et sans augmenter la durée de travail de plus d'une heure par jour ni de plus de huit (8) heures par semaine.

Article 52.

Les heures de récupération entrant dans le cadre des dispositions des articles 49 et 50 ci-dessus, étant des heures de travail dont l'exécution est différée, leur rémunération s'effectue sans aucune majoration.

TITRE VI

REPOS LEGAUX - ABSENCES - CONGES

CHAPITRE I

LES REPOS LEGAUX

Article 53.

Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine. Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaire est fixé par la loi.

Article 54.

L'Employeur, est autorisé de droit à déroger aux dispositions de l'article 53 ci-dessus en cas d'affectation de personnel dans les chantiers, bases et activités situés dans les régions éloignées du lieu de travail de rattachement.

Article 55.

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 54 ci-dessus et à la fin de chaque cycle de travail ininterrompu, il est accordé au travailleur un nombre de jours de repos égal au nombre de fractions de sept (7) jours comprises dans le dit cycle.

Les cycles susceptibles d'être pratiqués peuvent être les suivants :

- Soixante trois (63) jours de travail consécutifs = vingt et un (21) jours de repos consécutifs.
- Quarante deux (42) jours de travail consécutifs = quatorze (14) jours de repos consécutifs.
- Vingt et un (21) jours de travail consécutifs = sept (07) jours de repos consécutifs.

La durée du repos correspondant est augmentée de délais de route dont la durée est fixée comme suit pour les travailleurs affectés aux lieux de travail prévus aux articles ci-dessus.

- Déplacement sur une distance entre 200 et 1000 km = Un jour pour l'aller et Un jour pour le retour.
- Déplacement sur une distance supérieure à 1000 km = Deux jours pour l'aller et Deux jours pour le retour.

Article 56.

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

Article 57.

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

Article 58.

Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la présente Convention.

Article 59.

Lorsque les impératifs économiques ou ceux de l'organisation de la production ou du service l'exigent, le repos légal hebdomadaire peut être différé ou pris un autre jour.

CHAPITRE II

LES CONGES LEGAUX

Article 60.

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.

Article 61.

Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours de la période annuelle de « référence » qui s'étend du premier juillet de l'année précédant le congé au trente 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.

Article 62.

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

Article 63.

Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à dix (10) jours et supérieur à quinze (15) jours par année de travail est accordé aux travailleurs exerçant dans les wilaya du Sud.

La durée du congé principal peut être également augmentée pour les travailleurs exposés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes particulières sur les plans physiques ou nerveux.

Les travailleurs exerçant à la Mine de Djebel Onk bénéficient d'un congé supplémentaire de Quinze (15) jours par année de travail.

Article 64.

Toute période égale à vingt quatre (24) jours ouvrables ou quatre (04) semaines de travail est équivalente à un mois de travail lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré.

Article 65.

La période supérieure à QUINZE (15) jours ouvrables du premier mois de recrutement du travailleur équivaut à UN (01) mois de travail pour le calcul du congé annuel rémunéré.

Article 66.

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

- .les périodes de travail accompli,
- .les périodes de congé annuel,
- .les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par l'Employeur,
- .les périodes de repos légal
- .les périodes d'absences pour maternité, maladies et accidents du travail,
- .les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

Article 67.

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

Article 68.

Le travailleur en congé peut être rappelé par l'Employeur pour nécessité impérieuse de service.
Le travailleur rappelé ne doit en aucun cas subir un préjudice matériel.
Les frais occasionnés par le rappel par nécessité de service du travailleur en congé, sont pris en charge par l'Employeur.

Article 69.

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

Article 70.

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.

Article 71.

Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'Employeur après avis du Comité de participation ou à défaut des Représentants légaux des Travailleurs.

Article 72.

Le congé annuel peut être fractionné à la demande du travailleur ou à la demande de l'Employeur, pour des raisons dûment justifiées.
Toutefois, en cas de fractionnement, le travailleur doit bénéficier d'une période de repos continu qui ne peut être inférieure à quinze (15) jours calendaires.

Article 73.

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième (1/12) de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence.
Par rémunération totale, il est entendu l'ensemble des gains perçus au cours de l'année de référence y compris l'indemnité de congé de l'année précédente et à l'exception des indemnités à caractère familial et de remboursement de frais.

Article 74.

Le report d'une année sur l'autre d'une partie ou de la totalité du congé annuel ne peut être autorisé qu'une fois et dans la limite maximum d'une année pour les cas exceptionnels suivants dûment justifiés :

- . Nécessité impérieuse de service ou d'intérêt général,
- . Stage de formation professionnelle ou syndicale,
- . Obligations familiales dûment justifiées.

CHAPITRE III

LES ABSENCES

Article 75.

Sauf les cas expressément prévus par la loi et/ou la présente Convention, 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.

Article 76.

Les conditions et les modalités de rémunération, pendant les absences dues à la maladie, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, sont déterminées par la législation relative à la sécurité sociale.

Article 77.

Durant les périodes pré et post-natales, les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité conformément à la législation en vigueur relative à la sécurité sociale.

Article 78.

Pendant une année et à compter de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, chaque jour, de deux (02) heures d'absences spéciales payées, pendant les six (06) premiers mois et d'une (01) heure par jour, pendant les six (06) derniers mois.

Ces heures sont distinctes des autres périodes de repos prévues au cours de la journée et peuvent être réparties en deux périodes d'une heure ou de trente minutes, selon le cas, à la demande de l'intéressée.

Article 79.

Tout travailleur a droit à une absence spéciale payée, dont la durée est fixée à trois (03) jours ouvrables à l'occasion et au moment de chacun des événements familiaux suivants :

- . Mariage du travailleur
- . Naissance ou décès d'un enfant du travailleur
- . Mariage d'un enfant du travailleur
- . Décès du conjoint du travailleur
- . Décès de la mère ou du père du travailleur
- . Décès de la mère ou du père du conjoint du travailleur
- . Décès de l'oncle paternel ou maternel du travailleur
- . Décès du grand père ou de la grand-mère du travailleur
- . Décès du grand père ou de la grand-mère du conjoint du travailleur.
- . Décès du frère ou de la soeur du travailleur
- . Décès du frère ou de la soeur du conjoint du travailleur
- . Circoncision d'un ou de plusieurs enfants du travailleur

Le délai de route accordé aux travailleurs devant se déplacer lors de la survenance d'un ou des événements ci-dessus cités est fixé comme suit :

- Déplacement sur une distance supérieure à 200 km et inférieure à 1000 km = Un jour pour l'aller et Un jour pour le retour.
- Déplacement sur une distance supérieure à 1000 km = Deux jours pour l'aller et Deux jours pour le retour.

Article 80.

Tout travailleur désirant se rendre en pèlerinage aux lieux saints de l'Islam (HADJ) et réunissant les conditions requises par la réglementation en vigueur, a droit, une fois dans sa vie professionnelle, à une absence spéciale payée de trente cinq (35) jours consécutifs.

Article 81.

Tout travailleur appelé à suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale, autorisés par l'Employeur, peut bénéficier d'absences spéciales payées dont la durée est égale à la durée des cycles ; le travailleur doit préalablement à son absence,

fournir à l'Employeur toutes les pièces justificatives, notamment les attestations ou les convocations délivrées par les organismes concernés.

Article 82.

Tout travailleur autorisé préalablement par l'Employeur à passer des examens académiques professionnelles, a droit à une absence spéciale payée d'une durée égale à celle fixée pour le déroulement de l'examen.

Le travailleur doit, au préalable, dès qu'il a eu connaissance de la date de l'examen, aviser l'Employeur et lui fournir toutes pièces justificatives.

Article 83.

Outre la participation aux actions de formation initiées par l'Employeur, le travailleur peut après accord de l'Employeur et dans la limite de quatre (4) heures par semaine, bénéficier d'absences spéciales payées pour suivre des cours de formation ou de perfectionnement en relation avec son poste de travail.

Article 84.

Le travailleur peut également moyennant un contrat établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, bénéficier d'absences spéciales non rémunérées dans la limite de six (06) heures par semaine, si les nécessités de service le permettent, pour assurer des tâches d'enseignement à titre d'occupation accessoire ; en dehors de l'Entreprise.

Article 85.

Des autorisations spéciales non rémunérées peuvent être accordées par l'Employeur aux travailleurs qui ont un besoin impérieux de s'absenter dans les conditions fixées par le REGLEMENT INTERIEUR.

Article 86.

L'absence est définie irrégulière lorsque :

- . elle n'a pas été préalablement autorisée.
- . le motif invoqué n'a pas été jugé digne d'intérêt.
- . elle n'a pas été justifiée dans les délais prévus par le Règlement Intérieur.
- . le travailleur ne reprend pas son travail à l'issue du congé annuel ou de l'absence spéciale autorisée rémunérée ou non.
- . le travailleur dépasse le délai prévu par la réglementation pour l'envoi ou la remise du certificat médical prescrivant un arrêt ou une reprise de travail.
- . le travailleur part prématurément en disponibilité ou en détachement ou encore, il ne respecte pas les dates prévues pour la reprise du travail.
- . Le travailleur accuse un retard à l'horaire prévu pour le travail, supérieur à la franchise fixée par le Règlement Intérieur.

Article 87.

Est réputé en situation d'abandon de poste et rayé sans préavis du contrôle des effectifs, tout travailleur qui enregistre douze (12) jours consécutifs ou non d'absences irrégulières au cours de l'année considérée.

TITRE VII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 88.

L'Employeur est tenu de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs selon un programme qu'il soumet à l'avis du comité de participation.

L'Employeur est tenu également dans le cadre de la législation en vigueur, d'organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

Article 89.

La fonction formation a pour objet d'exécuter ou de faire exécuter toutes études ou actions visant à mettre en place les moyens nécessaires au développement continu des ressources humaines.

Elle consiste, entre autres :

- A former les travailleurs dont l'Employeur a besoin au fur et à mesure qu'il se développe,
- A assurer la formation permanente qui permet aux travailleurs d'actualiser et développer leurs connaissances théoriques et pratiques,
- A organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

Article 90.

L'Employeur organise et met en oeuvre, dans le cadre des dispositions de l'article ci-dessus, des actions programmées, notamment en matière de :

- Formation professionnelle spécialisée,
- Perfectionnement professionnel,
- Recyclage.

Article 91.

Par formation professionnelle spécialisée, est entendue toute action visant à l'acquisition, par le travailleur ou le futur travailleur, d'une qualification permettant de répondre aux exigences de toute nature nécessaires à la maîtrise d'un poste de travail déterminé.

Article 92.

Par perfectionnement professionnel, est entendu toute action de formation visant à une adaptation permanente du travailleur à son poste de travail, compte-tenu des exigences dictées par l'évolution technique et technologique et ceci, par un relèvement continu du niveau des connaissances du travailleur et de ses capacités.

Article 93.

Par recyclage, est entendu toute action de formation visant à permettre, au travailleur, d'occuper un poste de travail dont les tâches sont différentes de celles de son poste initial mais de même niveau de qualification.

Article 94.

Les actions de formation professionnelle, menées en entreprise sont organisées dans le cadres des plans annuels et pluriannuels de formation.

Pour réaliser les actions de formation programmées, l'Employeur utilise, en priorité, les moyens humains et matériels dont il dispose.

Article 95.

Les services de formation professionnelle des lieux de travail de l'Employeur sont chargés d'élaborer et de proposer le plan de formation du lieu de travail et d'en assurer l'exécution.

A ce titre, ils ont, notamment, pour tâches :

- de définir les besoins en formation professionnelle du lieu de travail.
- de proposer les actions à réaliser dans le cadre du plan de formation.
- de proposer les moyens nécessaires à la réalisation du plan de formation,
- d'élaborer le projet de budget de formation du lieu de travail.
- d'assurer l'exécution du plan de formation arrêté pour le lieu de travail.
- de dresser un bilan périodique de l'exécution du plan de formation du lieu de travail.
- d'assurer l'affectation et la mise en poste des travailleurs formés.

x Article 96.

Les services de formation professionnelle de l'Entreprise sont chargés d'élaborer et de proposer le plan de formation de l'Entreprise et de veiller à son exécution.

A ce titre, ils ont notamment, pour tâches :

- de collecter, d'analyser et d'exploiter les plans de formation des lieux de travail et de proposer le plan de formation de l'Entreprise et les budgets y afférents.
- de veiller à la mise en oeuvre du plan de formation de l'Entreprise, arrêté conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
- de contrôler l'exécution du plan et des budgets de formation.
- de veiller à l'intégration des travailleurs formés au poste de travail, objet de la formation.

Le plan annuel de formation définit, notamment :

- la nature et les formes des actions de formation à mener.
- le nombre de travailleurs concernés par ces actions, par lieu de travail, en précisant le type de formation, les filières professionnelles, les durées et les niveaux de qualification visés.
- les moyens matériels et humains nécessaires à la réalisation du plan de formation.
- Les budgets nécessaires.
- L'échéancier de réalisation des actions projetées.

x Article 97.

Le plan de formation est soumis avant sa mise en oeuvre par l'Employeur, au Comité de Participation pour avis.

Article 98.

Les actions de formation professionnelle sont organisées en cycles de formation théoriques et pratiques.

Les cycles de formation sont dispensés dans un cadre organisé par l'Employeur.

Les actions de formation à l'étranger sont organisées et mises en oeuvre, conformément aux dispositions fixées par la réglementation en vigueur et dans le cadre des actions programmées en la matière.

Article 99.

L'accès aux cycles de formation prévus, est subordonné selon la nature de l'action à entreprendre aux résultats des tests et des examens professionnels organisés par l'Employeur ; ces tests et examens professionnels sont organisés deux (2) mois au moins après que l'objet des stages et leurs durées aient été portés à la connaissance des travailleurs et des futurs travailleurs concernés.

Article 100.

Toute mise en formation donne lieu à l'établissement d'un contrat définissant, notamment :

- l'objet de la formation,
- le lieu, la durée et les conditions de formation,
- la rémunération du travailleur ou le présalaire du futur travailleur, pendant la formation.
- le niveau de qualification visé,
- le poste de travail à l'issue de la formation,
- les modalités de contrôle de l'assiduité, de la discipline et du déroulement de la formation,
- les cas de résiliation de contrat et les mesures y afférentes,
- la période d'engagement contractuel pendant laquelle le travailleur est tenu de servir l'Entreprise à l'issue de la formation objet du contrat.

Article 101.

La durée d'engagement contractuel est calculée à raison de trois (3) ans par année de formation sans que cette durée ne soit supérieure à dix ans.
Elle ne peut, toutefois, être inférieure à deux (2) ans pour les formations d'une durée supérieure à trois (3) mois et inférieure à un an.

Article 102.

Sauf cas exceptionnel ayant un rapport direct avec les besoins de l'activité ou le développement de l'Entreprise, le travailleur, ayant bénéficié d'une formation, ne peut prétendre à une formation d'une durée supérieure à trois (3) mois, qu'à l'issue d'une période d'activité d'au moins trois (3) ans dans l'Entreprise, à l'issue de la première formation.

Article 103.

Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés par l'Employeur dans le cadre de ses besoins, afin d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales, professionnelles et technologiques qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement normal des tâches qui lui sont confiées ou que l'Employeur envisage de lui confier.

Article 104.

L'Employeur peut exiger des travailleurs, dont les qualifications ou les compétences le permettent, de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'il engage, telles que ; élaboration de programmes, conférences, exposés, formation sur le tas.

Article 105.

Un budget formation égale à DEUX POUR CENT (2 %) de la masse salariale brut doit être dégagé par l'Employeur au titre de chaque exercice.

Article 106.

La rémunération durant la période de formation s'effectue selon les dispositions ci-après :

AGENT PRELEVE

Durée de la formation inférieure ou égale à trois mois :

- Maintien du salaire de base, des primes et indemnités à l'exception de celles liées aux nuisances, à la zone, à la résidence et à l'isolement, à la carrière et/ou fond, au travail posté, au transport, au panier.

Durée de la formation supérieure à trois mois :

- Maintien du salaire de base et de la prime d'ancienneté uniquement plus attribution d'une prime de formation égale à quinze pour cent du salaire de base.

FORMATION A L'ETRANGER

Les modalités de rémunération et de prise en charge de la formation des travailleurs à l'étranger sont régies par la Réglementation en vigueur.

AGENT EXTERNE

Les agents externes mis en formation par l'Employeur moyennant un contrat de formation perçoivent en sus de la prise en charge de leur formation par l'Employeur, un présalaire fixé comme suit :

- Formation à un poste d'agent d'Exécution ou de Maîtrise :
Deux Mille dinars par Mois
- Formation à un poste de Cadre :
Deux Mille Cinq cents dinars par Mois.

TITRE VIII

PROMOTION

Article 107.

La promotion sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification ou dans la hiérarchie professionnelle. Elle s'effectue compte-tenu des postes disponibles à pourvoir, de l'aptitude et du mérite du travailleur.

Article 108.

La promotion vers un poste plus élevé dans le système de classification des postes, se fait par voie de promotion interne. La promotion interne sanctionne :

- l'expérience professionnelle et les qualifications acquises par le travailleur chez l'Employeur,
- Les connaissances, titres et diplômes acquis par le travailleur à l'issue d'une formation.

Article 109.

Les postes vacants ou nouvellement créés sont pourvus, en priorité par les travailleurs confirmés appartenant à la même catégorie ou à une catégorie immédiatement inférieure à celle des postes à pourvoir.

La promotion de ces travailleurs intervient lorsqu'ils réunissent les conditions requises pour l'occupation du poste de travail à pourvoir.

Article 110.

Le travailleur peut bénéficier d'une promotion à la suite de résultats probants obtenus lors d'un examen interne ou à l'issue d'un stage de formation professionnelle organisés par l'Employeur à l'effet de pourvoir des postes de travail vacants.

La promotion au mérite peut également être octroyée sur proposition de la hiérarchie professionnelle en fonction de l'accumulation de connaissances et de qualifications nécessaires à l'accomplissement de nouvelles tâches, et compte tenu des postes disponibles et à pourvoir.

Article 111.

Peut également bénéficier d'une promotion, le travailleur qui, individuellement et indépendamment de la relation de travail, a élevé son niveau de formation et a obtenu un certificat ou un diplôme scolaire ou universitaire, dûment reconnu et validé. Cependant, la promotion de ce travailleur est subordonnée à l'existence chez l'Employeur, d'un poste vacant dont le niveau de classification correspond aux qualifications nouvelles du travailleur.

Article 112.

Lorsqu'un travailleur permanent ne réunit pas encore totalement les critères d'accès à un poste de travail plus élevé que le sien, il peut être, néanmoins admis à titre provisoire, à occuper ce poste. La durée de l'occupation provisoire de ce poste ne peut dépasser **six mois** de travail effectif et donne droit au bénéfice du salaire, primes et indemnités liés au poste.

Article 113.

Au terme de la durée fixée à l'article 112 ci-dessus, l'Employeur est tenu de procéder à une évaluation des aptitudes du travailleur à satisfaire aux conditions et aux tâches inhérentes au poste de travail qu'il occupe provisoirement.

Lorsque l'évaluation ainsi faite se révèle satisfaisante, le travailleur est confirmé dans ce poste de travail. Dans le cas contraire, le travailleur est réintégré à son poste d'origine.

Article 114.

Lorsque les nécessités du service l'exigent, le remplacement du titulaire d'un poste de niveau ou de qualification immédiatement supérieur pour une période d'un mois continu et inférieure à six mois, donne droit au bénéfice d'une indemnité de remplacement égale à la différence comprise entre le salaire de base du titulaire du poste et celui du remplaçant.

Article 115.

L'Employeur est tenu de mettre en place un système de gestion rationnel des carrières des travailleurs permettant de suivre régulièrement et d'apprécier leur évolution professionnelle en vue d'encourager et de promouvoir les travailleurs les plus méritants et les plus performants.

Article 116.

Le premier niveau de la hiérarchisation professionnelle prévue par le système de classification de l'encadrement, est ouvert à la promotion

interne en conformité avec les dispositions de la présente Convention.

TITRE IX.

REAFFECTATION DU TRAVAILLEUR

Article 117.

L'Employeur peut, dans le respect des procédures et dans le cadre de l'organisation de son activité ou dans le cas où les besoins du service l'exigent, affecter le travailleur qui est tenu d'accepter, à tout autre poste de travail correspondant à sa qualification en tout lieu de son activité.

La réaffectation du travailleur ne doit en aucun cas constituer une forme de sanction déguisée ni lui causer un préjudice matériel quelconque sauf, si la demande est formulée par le travailleur.

Article 118.

Lorsqu'un travailleur présente des aptitudes physiques réduites par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail, il est réaffecté après constatation médicale de son état, à un poste correspondant à ses capacités.

Le travailleur concerné continuera à percevoir le salaire de base de son poste d'origine à l'exclusion des primes et indemnités liées au poste.

Article 119.

Compte-tenu des nécessités de service, l'Employeur est tenu de donner une suite à toute demande de mutation dûment justifiée, formulée par le travailleur dans un délai d'un mois.

TITRE X

MODIFICATION - CESSATION ET SUSPENSION

DE LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE I

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 120.

Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, la Convention ou Accord collectif, énoncent des règles plus favorables au travailleur que celles qui y sont stipulées.

Article 121.

Sous réserve des dispositions de la présente Convention, les clauses et la nature du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune du travailleur et de l'Employeur.

CHAPITRE II

SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 122.

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

- de l'accord mutuel des parties,
- des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relatives à la sécurité sociale.
- de l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve,
- de l'exercice d'une charge publique élective,
- de la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée,
- d'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction,
- de l'exercice du droit de grève,
- du congé sans solde.

Sauf disposition contraire légale, la suspension de la relation de travail entraîne la suppression de la rémunération pour la période considérée.

Article 123.

Les travailleurs visés à l'article ci-dessus sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

CHAPITRE III

CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 124.

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 à caractère disciplinaire
- l'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation relative à la sécurité sociale,
- le licenciement pour compression d'effectifs,
- la cessation d'activité légale de l'Employeur,
- la retraite,
- le décès.

Article 125.

A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes.

La délivrance du certificat de travail n'annule pas les droits et obligations de l'Employeur et du travailleur, nés du contrat de travail ou du contrat de formation sauf s'il en est convenu autrement par écrit entre eux.

Article 126.

La démission est un droit reconnu au travailleur.

Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec l'Employeur, présente à celui-ci sa démission par écrit.

Le travailleur ne peut quitter son poste de travail qu'après avoir accompli un préavis fixé à :

- un mois pour les agents d'exécution,
- deux mois pour les agents de maîtrise,
- trois mois pour le personnel cadre et les cadres supérieurs.

L'Employeur a la faculté de dispenser le travailleur de l'accomplissement du préavis partiellement ou en totalité.

CHAPITRE IV

PRIVATION DE LIBERTE A UN TRAVAILLEUR

Article 127.

Lorsqu'une privation de liberté d'un travailleur permanent régulièrement employé par l'Entreprise est constatée, la relation de travail est suspendue jusqu'à sa condamnation ou sa relaxation. Lorsque le travailleur concerné est relaxé et/ou fait l'objet d'un non lieu, il réintègre de droit son poste de travail. Lorsque le travailleur concerné est condamné, la relation de travail est rompue.

TITRE XI

COMPRESSION D'EFFECTIF

Article 128.

L'EMPLOYEUR, le COMITE DE PARTICIPATION et les Organisations Syndicales représentatives des Travailleurs s'engagent en cas de difficultés économiques conjoncturelles, à conjuguer leur efforts dans la recherche et la mise en oeuvre de solutions indispensables au redressement de la situation et à la relance des activités en crise. Dans le cas où la décision de compression d'effectifs est incontournable, l'Employeur met en oeuvre la procédure de licenciement pour compression d'effectifs fixée par la Loi.

Article 129.

La compression d'effectifs, qui consiste en une mesure de licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels simultanés, est décidée après négociation d'un plan social présenté par l'Employeur ou son représentant au Comité de Participation et aux Organisations Syndicales représentatives des travailleurs de l'Entreprise, dans le cadre de réunions distinctes spécialement convoquées à cet effet. La convocation est accompagnée du document portant contenu du volet social.

Article 130.

Dans le cadre de la compression d'effectifs des départs volontaires peuvent être autorisés par l'Employeur. Les travailleurs concernés bénéficient d'une indemnité forfaitaire dont le montant sera négocié entre l'Employeur et le Partenaire Social au moment de la survenance des faits et/ou situations qui motivent son attribution.

Article 131.

Il est interdit à l'Employeur lorsqu'il a procédé à une compression d'effectifs de recourir sur les mêmes lieux de travail à de nouveaux recrutements dans les catégories professionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectifs.

Les travailleurs licenciés pour compression d'effectifs bénéficient d'une priorité en cas de réembauche.

Article 132.

Le licenciement intervient également dans le cas de fautes graves commises par le travailleur dans les conditions fixées par la Loi et par le REGLEMENT INTERIEUR.

Le REGLEMENT INTERIEUR détermine les conditions dans lesquelles le travailleur concerné bénéficie du délai-congé et/ou de l'indemnité de licenciement.

Article 133.

Le licenciement ouvre droit, pour le travailleur qui n'a pas commis de faute grave, au sens de la Loi et du Règlement Intérieur, à un délai congé.

Le travailleur licencié à droit pendant la durée de son délai-congé, à deux heures par jour, cumulables et rémunérées, pour lui permettre de rechercher un autre emploi.

L'Employeur peut s'acquitter de l'obligation de donner le délai-congé en versant au travailleur licencié une somme égale à la rémunération totale qu'il aurait perçue pendant le même temps.

La cessation d'activité ne libère pas l'Employeur de son obligation de respecter le délai-congé.

TITRE XII

LE REGLEMENT INTERIEUR

Article 134.

L'Employeur est tenu d'élaborer un REGLEMENT INTERIEUR et de le soumettre pour avis aux organes de participation ou, à défaut, aux Représentants des travailleurs avant sa mise en oeuvre.

Article 135.

Le REGLEMENT INTERIEUR est un document par lequel l'Employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline.

Article 136.

Dans le domaine disciplinaire, le REGLEMENT INTERIEUR fixe la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en oeuvre.

Les clauses du REGLEMENT INTERIEUR qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent des lois, des règlements et des Conventions ou Accords collectifs en vigueur sont nulles et de nul effet.

Article 137.

Le REGLEMENT INTERIEUR est déposé par l'Employeur auprès de l'Inspection du Travail territorialement compétente pour approbation de conformité avec la législation et la réglementation du travail dans un délai de huit (08) jours.

Le REGLEMENT INTERIEUR prend effet dès son dépôt auprès du greffe du tribunal territorialement compétent.

Article 138.

L'Employeur assure une large diffusion du REGLEMENT INTERIEUR en direction des travailleurs.

TITRE XIII
CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE
SYSTEME DE REMUNERATION - AVANCEMENT

CHAPITRE I
CLASSIFICATION

✓ **Article 139.**

La classification professionnelle détermine un ordre hiérarchique cohérent des différents emplois et postes de travail de l'Employeur.

✓ **Article 140.**

L'Employeur établit dans le cadre de son organisation, la nomenclature des emplois et postes de travail qui correspondent aux missions qui lui incombent aussi bien en matière de production que de développement, de maintenance ou de gestion.
Il complète et actualise cette nomenclature pour tenir compte de l'évolution de la technologie, de l'organisation du travail, des normes professionnelles et des règles de l'art, ainsi que de la recherche constante d'une meilleure efficacité du travail.

✓ **Article 141.**

Pour les besoins de la détermination du salaire qui s'attache à l'emploi ou à chaque poste de travail, les différents niveaux de qualification, emplois ou postes de travail sont cotés sur la base d'un système cohérent de critères et de règles de cotation déterminé en accord avec les représentants Syndicaux des travailleurs.
Cette cotation doit permettre le classement des niveaux de qualification, emplois ou postes l'un par rapport à l'autre, en fonction de leurs caractéristiques propres et des tâches y afférentes.

✓ **Article 142.**

La cotation se fonde sur les seuls critères qui caractérisent la nature des tâches inhérentes à chaque niveau de qualification, emploi ou poste et à la complexité de ces tâches, aux exigences et conditions d'accès et d'occupation, au degré de qualification, aux degrés de responsabilité et au degré d'efforts physiques, intellectuels ou nerveux que l'accomplissement de ces tâches impliquent, les contraintes particulières à caractère exclusivement professionnel qui sont spécifiques à l'emploi ou poste et ce, à l'exclusion de toute autre considération. La cotation des emplois ou postes ne doit en aucun cas, tenir compte des salaires, primes et indemnités perçues par les travailleurs occupant ces emplois ou postes de travail au moment de leur cotation.

Article 143.

Nul ne peut occuper un emploi ou poste de travail s'il ne remplit pas les conditions d'accès notamment celles relatives aux niveaux d'instruction générale et professionnelle et à la qualification.

Article 144.

L'homologation des qualifications du travailleur est directe lorsqu'il satisfait aux exigences de l'emploi ou poste ; elle peut

être également obtenue par assimilation à travers les conditions d'accès définies par l'Employeur.

Article 145.

La création, la modification ou la suppression d'un emploi ou poste de travail relève des prérogatives de l'Employeur.

Article 146.

La liste des postes et/ou emplois de cadres supérieurs est établie par l'Employeur. Elle est complétée et actualisée, en tant que de besoin dans les mêmes formes.

Les postes et/ou emplois de cadres supérieurs sont classés, compte-tenu de l'importance et la nature de la fonction ; de la catégorie Dix Huit à la catégorie 20 de la grille des salaires en vigueur.

Article 147.

La qualité de cadre supérieur est conférée à titre précaire, par le Président Directeur Général. La qualité de cadre supérieur ne demeure que le temps où le travailleur concerné est occupé à un poste et/ou emploi de cadre supérieur.

En cas de vacance de poste et/ou d'emploi de cadre supérieur, le Président Directeur Général désigne, par décision, un intérimaire qui doit, obligatoirement, appartenir aux cadres de la fonction concernée.

Article 148.

L'intérim ne confère pas la qualité de cadre supérieur. Pendant la durée de son intérim, l'intéressé reçoit la rémunération attachée au poste et/ou à l'emploi occupé, sauf si celle qu'il percevait, dans son poste ou emploi d'origine, lui est supérieur.

La durée de l'intérim ne peut excéder une (01) année.

Article 149.

Le travailleur appelé à occuper un poste et/ou un emploi de cadre supérieur, continue à appartenir à son grade d'origine et y conserve le cas échéant ses droits à l'avancement.

Article 150.

Les travailleurs occupant des postes et/ou emplois de cadres supérieurs exercent, dans le cadre légal et réglementaire, sous l'autorité hiérarchique auprès de laquelle ils sont placés et dans la limite des attributions qui leur sont fixées, des fonctions de direction, de coordination, de contrôle, d'animation, de planification, d'études, de recherches, de réalisations techniques, à des niveaux élevés au sein de l'Entreprise.

Article 151.

Nul ne peut être nommé à un poste et/ou emploi de cadre supérieur s'il ne remplit pas les conditions ci-après :

- 1/ Justifier d'une formation supérieure ou d'un niveau de qualification équivalente.
- 2/ Avoir exercé la fonction de cadre pendant cinq (05) ans au moins au sein de l'Entreprise.

Les conditions spécifiques à certains postes et/ou emplois de cadres supérieurs sont fixées en tant que de besoin par l'Employeur

Article 152.

Le travailleur occupant un poste et/ou exerçant un emploi de cadre supérieur de l'Entreprise, bénéficie des droits et est soumis aux obligations définies par les dispositions de la Loi, de la Convention Collective et du Règlement Intérieur.

Article 153.

Le travailleur occupant un poste et/ou exerçant un emploi de cadre supérieur de l'Entreprise, a droit à une rémunération en rapport avec le niveau de responsabilité qui lui est confiée et les sujétions inhérentes à la fonction occupée.

A ce titre et outre le salaire mensuel de base dont il ouvre droit, le cadre supérieur bénéficie sur décision du Président Directeur Général compte-tenu de l'importance de la fonction qu'il occupe :

- D'une indemnité forfaitaire de fonction modulée de zéro à 1500 DA par mois.

- De la participation de l'Entreprise dans la prise en charge de certaines redevances locatives telles que :

. Téléphone, dans la limite de Quatre Cents (400) DA par mois.

. Consommation électrique, dans la limite de Quatre Cents (400) DA par mois.

. Chauffage, dans la limite de Quatre Cents (400) DA par mois.

. Eau, dans la limite de Deux Cents (200) DA par mois.

- De l'attribution d'un logement de fonction meublé ou de la prise en charge du loyer y afférent.

- De l'attribution d'une indemnité d'amortissement de véhicule personnel utilisé pour le service égale à Mille Cinquante (1050) DA/Mois ou de l'affectation d'un véhicule de service .

Il bénéficie en outre, de moyens particuliers liés aux astreintes inhérentes à la nature de la fonction assumée.

Article 154.

La qualité de cadre supérieur de l'Entreprise est incompatible avec l'exercice de toute autre activité lucrative ou la possession, directe ou indirecte, d'intérêts dans toute société ou exploitation industrielle ou commerciale à l'intérieur ou hors du territoire national.

Cette interdiction ne s'applique pas à la production d'oeuvres scientifiques, littéraires, artistiques ou aux tâches d'enseignement.

Article 155.

La cessation de fonction du travailleur occupant et/ou exerçant un emploi de cadre supérieur de l'Entreprise s'opère :

1/ Soit à l'initiative du Président Directeur Général

2/ Soit à la demande de l'intéressé.

Nul ne peut quitter sa fonction ou en être déchargé avant notification de la décision de fin de fonction dûment signifiée par le Président Directeur Général.

Lorsque la cessation de fonction intervient à la demande de l'intéressé, celui-ci est réintégré dans son grade d'origine.

Article 156.

Le Président Directeur Général peut jusqu'à nouvelle nomination et pendant une durée qui ne saurait excéder six (06) mois, maintenir au travailleur concerné par les dispositions du point Un (1) de l'article 155 ci-dessus, la rémunération attachée à la fonction qu'il occupait.

CHAPITRE II

SYSTEME DE REMUNERATION

Article 157.

1. Les emplois ou postes de travail sont classés par niveau de qualification professionnelle caractérisé, par une définition globale et commune des exigences des emplois ou postes de travail qui s'y rattachent.

Le système de rémunération tient compte notamment :

- Des connaissances de base
- De la formation professionnelle
- De l'expérience professionnelle
- De la nature et de la complexité des tâches
- Du degré de responsabilité, d'autonomie, d'initiative
- Des contraintes professionnelles particulières
- Des efforts intellectuels, physiques ou nerveux.

2. Les niveaux de qualification professionnelle sont répartis en quatre groupes identifiés comme suit :

- Groupe I : EXECUTION
- Groupe II : MAITRISE D'EXECUTION ET DE COMMANDEMENT
- Groupe III : CADRES
- Groupe IV : CADRES SUPERIEURS

CHAPITRE III

AVANCEMENT

Article 158.

Outre le coefficient indiciaire déterminant le salaire de base, chaque niveau de qualification professionnelle comporte quinze (15) échelons .

La valeur monétaire de l'échelon est fixée à :

- CENT (100) dinars Algériens pour le groupe I Exécution
- CENT CINQUANTE (150) dinars algériens pour le groupe II Maîtrise
- DEUX CENTS (200) dinars algériens pour le groupe III Cadres et IV Cadres supérieurs.

Articles 159.

La progression des travailleurs dans le système de salaires se fait d'une part à l'intérieur du niveau de qualification professionnelle et s'intitule AVANCEMENT, d'autre part le passage d'un niveau de qualification professionnelle à un autre et constitue une PROMOTION.

Article 160.

L'avancement ou progression d'échelons est fonction du mérite individuel, il découle des résultats de l'appréciation et de la notation de la hiérarchie et se traduit par un ou deux échelons.

Article 161.

L'avancement au mérite consiste dans le passage d'un échelon à un autre au sein de la même catégorie. Il est fonction notamment :

- de la compétence et des capacités particulières du travailleur.
- des qualités particulières du travailleur.
- du rendement individuel et de l'effort fourni en permanence.
- de l'assiduité.
- de la discipline.
- des résultats de l'appréciation de la hiérarchie.

Article 162.

L'avancement au mérite est effectué chaque année dans les proportions ci-après :

- Quinze pour cent des effectifs de Groupe I du lieu de travail
- Huit pour cent des effectifs du Groupe II du lieu de travail
- Huit pour cent des effectifs du groupe III du lieu de travail
- Huit pour cent des effectifs du Groupes IV du lieu de travail

Article 163.

L'avancement au mérite ne vise exclusivement que les travailleurs présents et inscrits aux effectifs de l'EMPLOYEUR au 31 décembre de l'année considérée et ayant plus de trois années d'ancienneté auprès de l'EMPLOYEUR.

Article 164.

La promotion de qualification consiste dans le passage d'une catégorie à la catégorie immédiatement supérieure ou d'un changement de section au sein d'une même catégorie. Elle est subordonnée :

- à un cycle réussi de formation professionnelle du niveau de qualification de l'emploi ou du poste à pourvoir.
- à l'existence de postes vacants et à pourvoir.
- et sauf cas exceptionnel à une ancienneté minimum de deux années dans la catégorie d'origine du travailleur postulant à la promotion.

Article 165.

Le travailleur promu conserve le montant de l'échelon éventuellement acquis avant sa promotion.

TITRE XIV

REMUNERATION DU TRAVAIL-PRIMES ET INDEMNITES

CHAPITRE I

REMUNERATION DU TRAVAIL

Article 166.

En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail.
Les grilles indiciaires et de salaire sont annexées à la présente convention.

Article 167.

Par salaire, au sens de la loi, il est entendu :

- Le salaire de base, tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'Employeur,
- Les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur ou des heures supplémentaires effectuées.
- Les primes et/ou indemnités versées en raison des conditions particulières de travail et, notamment, de travail posté, de nuisance et d'astreinte y compris le travail de nuit et l'indemnité de zone ou de résidence et d'isolement ;
- Les primes liées à la productivité et aux résultats de travail.

Article 168.

Par revenu proportionnel aux résultats du travail, il est entendu la rémunération au rendement et notamment à la tâche, à la pièce, au cachet, et au chiffre d'affaires.

Article 169.

Les remboursements de frais sont versés en raison de sujétions particulières imposées par l'Employeur au travailleur.

Article 170.

La rémunération est exprimée en des termes exclusivement monétaires et son paiement s'effectue en des moyens exclusivement monétaires. Les salaires dont les montants sont supérieurs à la franchise admise par la réglementation sur les paiements, sont obligatoirement payés par chèque ou virement bancaire ou postal. Cette disposition ne s'applique pas au remboursement des frais engagés pour des sujétions particulières.

Article 171.

Le montant de la rémunération ainsi que celui de tous les éléments qui la composent figure, nommément, dans la fiche de paie périodique établie par l'Employeur. Cette disposition ne s'applique pas au remboursement des frais engagés pour des sujétions particulières.

Article 172.

L'Employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination.

Article 173.

L'Employeur est tenu de verser régulièrement à chaque travailleur et à terme échu, la rémunération qui lui est due.

Article 174.

Les rémunérations ou avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances, y compris celles du trésor et de la sécurité sociale et ce, quelles que soient la nature, la validité et la forme de la relation de travail.

Article 175.

Les rémunérations contenues dans les sommes dues par l'Employeur ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie ni être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des travailleurs auxquels elles sont dues sauf s'il en est convenu autrement par écrit.

CHAPITRE II

PRIMES ET INDEMNITES

Article 176.

Outre le salaire de base, des primes et indemnités telles que définies ci-après, sont allouées aux travailleurs, selon les conditions, modalités pratiques et procédures définies par la présente Convention.

Article 177. PRIME D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté est destinée à sanctionner la fidélité du travailleur à son organisme Employeur et à valoriser l'expérience professionnelle acquise hors Employeur.

Le taux plafond de la prime d'ancienneté est fixé à cinquante pour cent pour une ancienneté Entreprise de vingt huit ans (28) révolus. L'avancement au titre de l'ancienneté s'effectuera à raison de :

- Un pour cent du salaire de base, de un à six années d'ancienneté acquise auprès de l'Employeur.
- Deux pour cent du salaire de base, de sept à vingt années d'ancienneté acquise auprès de l'Employeur.
- Deux et demi pour cent du salaire de base à partir de vingt et une années d'ancienneté acquise auprès de l'Employeur.

L'expérience professionnelle acquise hors Employeur est validée à raison de :

- Un pour cent du salaire de base, par année d'ancienneté dans la filière du poste.

- zéro virgule cinq pour cent du salaire de base, par année d'ancienneté hors filière du poste.

Le taux plafond de la prime d'ancienneté est fixé à cinquante pour cent.

La progression du taux de la prime d'ancienneté est réalisée systématiquement à chaque date anniversaire de recrutement du travailleur y ouvrant droit sur la base de la modulation et des dispositions fixées par le présent article.

Article 178.

L'Employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination.

Article 179. INDEMNITE FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT (I F S P)

L'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP) est destinée à rémunérer les sujétions d'horaires de travail imposées par des nécessités de service en dehors des horaires normaux de travail en vigueur chez l'Employeur.

L'indemnité forfaitaire de service permanent est exclusive de toute autre rémunération pour travaux effectués en heures supplémentaires sauf pour les heures travaillées un jour de repos.

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'I.F.S.P. est fixée comme suit :

- Chauffeur véhicule léger
- Chauffeur poids lourds
- Chauffeur transport en commun
- Chauffeur grand routier
- Chauffeur semi remorque
- Conducteur porte engine
- Convoyeur grappeur
- Acheteur
- Agent de transit
- Agent de schipping

Les taux de l'IFSP sont fixés à vingt cinq (25) pour cent pour les postes comportant des périodes creuses et à trente (30) pour cent, du salaire de base, pour les postes sans périodes creuses.

*** Article 180. INDEMNITE DE NUISANCE**

Bénéficie d'une indemnité de nuisance, le travailleur affecté à un poste de travail dont les tâches présentent des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité ou de danger qui n'ont pas été pris en compte dans la classification ou qui dépassent exceptionnellement le seuil pris en compte dans la cotation de ce même poste.

Article 181.

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de nuisance est établie par l'Employeur après avis de la Commission d'Hygiène et de Sécurité ou du Délégué compétent en la matière. Elle est actualisée, périodiquement, dans les mêmes formes.

*** Article 182.**

L'indemnité de nuisance est diminuée ou supprimée, selon le cas, dans les mêmes formes que celles qui ont présidé à son attribution lorsque, les nuisances pour lesquelles elle a été attribuée ont été réduites ou éliminées.

× **Article 183.**

Le taux modulable de l'indemnité de nuisance tous inconvénients confondus est fixé entre cinq (5) et vingt cinq (25) pour cent du salaire de base.

La modulation doit tenir compte, selon les degrés d'exposition, des inconvénients de nuisance ci-après :

- Salissure : Cinq pour cent du salaire de base.
- Pénibilité premier degré... : Cinq pour cent du salaire de base.
- Pénibilité deuxième degré.. : Six pour cent du salaire de base.
- Insalubrité premier degré.. : Six pour cent du salaire de base.
- Insalubrité deuxième degré. : Sept pour cent du salaire de base.
- Danger premier degré : Six pour cent du salaire de base.
- Danger deuxième degré : Sept pour cent du salaire de base.
- Danger troisième degré : Huit pour cent du salaire de base.

Article 184. INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE

L'indemnité de travail posté, fixée entre cinq (5) et vingt Cinq (25) pour cent du salaire mensuel de base est destinée à compenser forfaitairement les sujétions du service continu et notamment :

- Le recouvrement d'horaires pour la passation de consignes,
- Le travail de nuit,
- Le travail durant le jour hebdomadaire de repos,
- Le travail durant les jours fériés chômés et payés.

L'indemnité de travail posté est modulée et fixée comme suit :

Système de travail		Poste de travail	
Posté sans périodes creuses		avec périodes creuses	
3 x 8 ou 2 x 12 cont.	25 % du sal. de base	15% du sal.de bas	
3 x 8 ou 2 x 12 s/c	15 % du sal. de base	10% du sal.de bas	
2 x 8 discontinu	10 % du sal. de base	05% du sal.de bas	

Article 185.

L'Employeur fixe la liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de travail posté.

Article 186. BONIFICATION MOUDJAHID

Une bonification est accordée aux travailleurs membres de l'ALN ou de l'OCFLN tels que définis par la réglementation en vigueur.

× **Article 187. INDEMNITE DE ZONE OU DE RESIDENCE ET D'ISOLEMENT**

Les postes de travail situés dans les zones et lieux de travail isolés peuvent ouvrir droit à une indemnité de zone ou de résidence et d'isolement.

Article 188.

Les listes des zones, postes et lieux de travail isolés, sont établies par l'Employeur.

Elles sont complétées et modifiées dans les mêmes formes, en tant que de besoin.

Article 189.

L'indemnité de zone est servie au travailleur concerné en fonction du nombre de journées effectivement travaillées dans les zones y ouvrant droit.

× **Article 190.**

L'indemnité de résidence et d'isolement est servie aux travailleurs concernés, en fonction du nombre de journées effectivement travaillées dans les lieux de travail isolés y ouvrant droit.

Article 191.

L'indemnité de zone est réduite ou supprimée par l'Employeur lorsque les motifs qui ont présidé à son attribution cessent d'être réunis.

κ Article 192.

L'indemnité de résidence et d'isolement est réduite ou supprimée par l'Employeur lorsque les motifs qui ont présidé à son attribution cessent d'être réunis.

Article 193.

L'indemnité de zone attribuée aux travailleurs de la Mine de Djébel-Onk est fixée à Quarante Quatre (44) pour cent du salaire mensuel de base.

κ Article 194.

L'indemnité de résidence et d'isolement attribuée aux travailleurs des lieux de travail ci-après cités est fixée comme suit :

LIEUX DE TRAVAIL	CATEGORIE	MONTANT DA PAR JOUR
MINE OUENZA	1	25
MINE BOUKHADRA	2	28
CPS OUENZA	3	28
CPS BENI-SAF	4	30
CTM OUENZA	5	31
FONDERIE OUENZA	6	34
CDA OUENZA	7	37
IPA ANNABA	8	42
CTDA ANNABA	9	44
ANINI	10	53
MINE BENI SAF	11	56
CERAD	12	61
SIEGE TEBESSA	13	65
CPGI TEBESSA	14	77
CTI TEBESSA	15	85
ROUINA	16	92
RECUPERATION	17	102
	18	113
	19	117
	20	121

Article 195. PRIMES OU PENALITES DE RENDEMENT

La prime ou pénalité de rendement individuel et / ou collectif est destinée à sanctionner le rendement et la productivité du travailleur et / ou du collectif de travailleurs concernés.

Lorsque les conditions de réalisation des objectifs ou programmes individuels ou collectifs de travail sont réunis, un rendement individuel ou collectif inférieur à soixante(60) pour cent, ou qu'une appréciation effectuée par la hiérarchie est inférieure au seuil défini par l'Employeur, le salaire de base du travailleur ou du collectif de travailleurs concernés subit un abattement de cinq (05) pour cent pour la période considérée.

. Le rendement individuel est le paramètre qui mesure la quantité et la qualité du travail individuel selon les normes et/ou des programmes préalablement définis.

. La productivité du travail mesure les performances d'un collectif de travailleurs accomplissant des tâches complémentaires et dont l'effort commun concourt à la réalisation des objectifs quantifiables d'un programme périodique.

. Tout collectif qui, par son activité, aura contribué à un rendement négatif d'un collectif interdépendant, sera sanctionné selon les modalités qui seront fixées par l'Employeur.

. Pour les besoins de la mesure de la productivité, il sera tenu compte en particulier :

- Des niveaux de production et/ou du chiffre d'affaire,
- Des coûts,
- Des délais,
- De la qualité des produits et/ou des services
- Des niveaux d'entretien et d'utilisation des capacités de production,
- De l'efficacité du service.

× **Article 196.**

Le taux maximum mensuel modulable, des primes de rendement individuel et/ou collectif est fixé à soixante pour cent (60 %) du salaire de base ; répartis comme suit :

- De zéro (00) à Quarante pour cent (40 %) modulé entre les taux de réalisation des objectifs compris entre quatre vingt pour cent (80 %) et cent pour cent (100 %).
- De zéro (00) à vingt pour cent (20 %) pour les taux de réalisation des objectifs compris entre cent (100) pour cent et cent dix (110) pour cent .

La modulation des primes de rendement collectif et individuel est modulé comme suit :

- Pour un taux de réalisation compris entre 80 et 100 % : le taux de PRC est modulé entre 00 et 25 %
- Pour un taux de réalisation compris entre 80 et 100 % : le taux de PRI st modulé entre 00 et 15 %

Total : 40 %

- Pour un taux de réalisation compris entre 100 et 110 % : le taux de PRC est modulé entre 00 et 15 %

- Pour un taux de réalisation compris entre 100 et 110 % : le taux de PRI st modulé entre 00 et 05 %

Total : 20 %

TAUX DE REALISATION DES OBJECTIFS		TAUX DE PRIME	
DE %	A %	TAUX P R C	TAUX P R I
80	80,99	5	0,75
81	81,99	6	1,5
82	82,99	7	2,25
83	83,99	8	3
84	84,99	9	3,75
85	85,99	10	4,5
86	86,99	11	5,25
87	87,99	12	6
88	88,99	13	6,75
89	89,99	14	7,5
90	90,99	15	8,25
91	91,99	16	9
92	92,99	17	9,75
93	93,99	18	10,5
94	94,99	19	11,25
95	95,99	20	12
96	96,99	22	12,75
97	97,99	23	13,05
98	98,99	24	14,25
99	100	25	15

TAUX DE REALISATION DES OBJECTIFS		TAUX DE PRIME	
DE %	A %	TAUX P R C	TAUX P R I
100,01	101	1,5	0,5
101,01	102	3	1
102,01	103	4,5	1,5
103,01	104	6	2
104,01	105	7,5	2,5
105,01	106	9	3
106,01	107	10,5	3,5
107,01	108	12	4
108,01	109	13,5	4,5
109,01	110 et plus	15	5

Article 197. Prime d'Intéressement aux Résultats de la Production.(PIRP)

La Prime d'Intéressement aux Résultats de la Production est un système de stimulation qui consiste à intéresser l'ensemble des collectifs des travailleurs des unités à la réalisation des objectifs de production des biens ou de services au delà de cent pour cent (100 %).

La prime est attribuée annuellement lorsque les deux conditions ci après sont réunies :

- 1) Lorsque la réalisation des biens ou des services est supérieure à cent pour cent des objectifs planifiés.
- 2) Lorsque le résultat brut d'exploitation (RBE) de l'unité de production de biens ou de services concernée est positif et représente au moins le double de la prime à distribuer.

Le montant ainsi que les modalités d'attribution de la PIRP sont négociées entre l'Employeur et le Partenaire Social au moment de la survenance de l'événement qui les motivent.

Article 198.

Les mécanismes de récompense ou de pénalisation du rendement ainsi que les niveaux et modalités d'attribution de la prime ou pénalité de rendement individuel et/ou collectif prévue aux articles 195 et 196 ci-dessus sont définis et fixés par l'Employeur et soumis pour avis au Comité de Participation avant leur mise en oeuvre.

Article 199. PRIME D'ASTREINTE ET/OU DE PERMANENCE

La prime d'astreinte et/ou de permanence est destinée à compenser la sujétion qui consiste à demander à un travailleur de rester à la disposition de l'Employeur en dehors des heures de travail, au delà de l'amplitude journalière, à son domicile ou en un lieu désigné par l'Employeur.

Le travailleur désigné par l'Employeur peut être appelé à tout moment au cours de la nuit ou des jours de repos légaux pour intervenir en cas de problèmes techniques ou autres.

La prime d'astreinte et/ou de permanence est fixée à quatre vingt (80) dinars par jour pour les agents d'exécution, les agents de maîtrise, les cadres et cadres supérieurs. Elle est cumulable avec les heures supplémentaires éventuellement effectuées lors des interventions dont la durée dépasse deux heures.

Le travailleur d'astreinte et/ou de permanence bénéficie après objet rempli d'un repos compensateur d'égale durée (heures supplémentaires éventuellement effectuées exclues du repos compensateur).

Article 200. INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE

L'indemnité de salaire unique est allouée au travailleur dont le conjoint n'exerce aucune activité lucrative.

L'indemnité de salaire unique n'est servie qu'au titre d'un seul conjoint.
Le montant de l'indemnité de salaire unique est fixé à trois cents vingt (320) dinars par mois.

Article 201. PRIME DE SCOLARITE

La prime de scolarité est servie aux ayants droits pour les enfant à charge âgés de plus de six ans et scolarisés.
Le montant de cette prime est fixé à neuf cent dinars (900 DA) par année et par enfant à charge âgé de plus de six ans et scolarisé.

Article 202. INDEMNITE COMPENSATRICE DES FRAIS DE MISSION **(INTERIEUR DU PAYS)**

Champ d'application :

L'indemnité compensatrice des frais de mission a pour but d'assurer une couverture forfaitaire des frais engagés par le travailleur appelé dans le cadre des missions commandées à l'intérieur du territoire national à effectuer des déplacements dans un rayon supérieur à cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail habituel, pendant une période égale ou inférieure à un (01) mois.

Le déplacement doit être préalablement autorisé et donner lieu à l'établissement d'un ordre de mission par le responsable concerné. Il commence à l'heure du départ du travailleur de son lieu de travail ou de son lieu de résidence habituelle et prend fin à l'heure du retour du travailleur à l'un ou l'autre lieu.

Frais de restauration :

Le travailleur en mission bénéficie de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour sa restauration dès lors qu'il se trouve éloigné de sa résidence ou de son lieu de travail pendant les périodes de temps comprises entre onze (11) et quatorze (14) heures et entre dix huit (18) et vingt et une (21) heures.

Frais d'Hébergement :

Le travailleur bénéficie dans les mêmes conditions que ci-dessus de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour son hébergement lorsqu'il se trouve éloigné de sa résidence habituelle pendant les périodes de temps comprises entre zéro (0) et six (6) heures du matin.

Le départ en mission après zéro heure exclut le paiement de l'indemnité d'hébergement.

Frais de transport :

L'Employeur assure le transport du travailleur et prend en charge les frais correspondants ou en assure le remboursement lorsqu'ils ont été avancés par ce dernier, sur la base du tarif du transport publique le plus économique (Avion, Train, Bus).

Si à la demande de l'Employeur, le travailleur utilise, à titre exceptionnel, son véhicule personnel, il bénéficie de l'indemnité compensatrice des frais de transport engagés, calculée au taux de six (6) dinars par kilomètre parcouru.

REPARTITION DES FRAIS DE MISSION :

Le montant de l'indemnité de frais de mission est fixé comme suit :

NORD DU PAYS

GRUPE	REPAS MIDI	REPAS SOIR	HEBERGEMENT	TOTAL JOURNEE
GI et GII	150 DA	150 DA	800 DA	1100 DA
GIII GVI	200 DA	200 DA	800 DA	1200 DA

SUD DU PAYS

GRUPE	REPAS MIDI	REPAS SOIR	HEBERGEMENT	TOTAL JOURNEE
GI et GII	200 DA	200 DA	800 DA	1200 DA
GIII GVI	200 DA	200 DA	1100 DA	1500 DA

Sont considérées comme Wilayate et Daira du Sud :

- La Wilaya D'ADRAR
- La Wilaya de LAGHOUAT
- Dans la Wilaya de BISKRA, les Daira d'EL MEGHAIER, d'OULED-DJELLAL et SIDI OKBA.
- La Wilaya de BECHAR
- La Wilaya de TAMANRASSET
- Dans la Wilaya de TEBESSA, la Daira de BIR-EL-ATER
- La Wilaya de TINDOUF
- La Wilaya d' ILLIZI
- La Wilaya d' EL-OUED
- La Wilaya d' EL-BAYADH
- Dans la Wilaya de KHENCHELA, la Daira de Chechar
- Dans la Wilaya de DJELFA, la Daira de Messaad
- Dans la Wilaya de SAIDA, les Daira de Mechria, ain Sefra, El-Abiach, Sidi Cheikh.
- Dans la Wilaya de MSTLA, la Daira d'Ain-El-Melh
- La Wilaya de OUARGLA

Lorsque l'Employeur dispose de structures d'hébergement ou de restauration sur les lieux où est effectuée la mission, il peut faire obligation au travailleur d'utiliser celles-ci ; dans ce cas :

- Soit l'indemnité compensatrice de frais de restauration ou d'hébergement est ramenée à 25 % (vingt cinq pour cent) des montants réglementaires.
- Soit l'indemnité est maintenue dans son intégralité mais l'agent est tenu de payer les frais correspondants à son hébergement et/ou à sa restauration.

Article 203. INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Champ d'application :

Cette indemnité a pour but d'assurer une couverture forfaitaire des frais engagés par le travailleur à l'occasion des déplacements effectués dans le cadre d'une affectation temporaire, pour une période supérieure à un mois et inférieure ou égale à six mois, dans un rayon supérieur à cinquante kilomètres de son lieu de travail habituel.

Lorsqu'un agent est appelé à des changements fréquents d'affectation, en raison de la nature de son poste de travail, celui-ci ouvre droit à l'indemnité de déplacement, même pour une affectation inférieure à un mois.

Modalités d'attribution :

Tout déplacement doit être préalablement autorisé et donner lieu à l'établissement d'un ordre de déplacement indiquant la durée du déplacement et la date de départ de l'agent ainsi que le lieu d'affectation.

Le déplacement du travailleur est sensé débiter à l'heure de départ de son lieu de travail ou de son lieu de résidence habituel et prendre fin à l'heure du retour de l'agent à l'un ou l'autre lieu.

L'indemnité de déplacement couvre les frais d'hébergement et de restauration de l'agent. Elle exclue le paiement de la prime de panier.

Le transport de l'agent vers le nouveau lieu d'affectation est pris en charge par sa structure d'origine.

Si l'agent utilise son véhicule personnel pour ce déplacement, il ouvre droit à l'indemnité kilométrique, à raison de six Dinars par kilomètre parcouru.

Dans le cas où l'agent marié demeurerait éloigné pendant quatre semaines consécutives de sa structure d'origine un voyage de détente (Avion, Train, bus) à charge de la structure d'origine lui sera accordé, comportant un week-end complet et une journée ouvrable pour formalités administratives auprès de sa structure d'origine sauf si, le terme de la dernière tranche de quatre semaines correspond au retour définitif de l'agent.

REPARTITION DES FRAIS DE DEPLACEMENT

NORD DU PAYS

GROUPE	REPAS MIDI	REPAS SOIR	HEBERGEMENT	TOTAL JOURNEE
GI et GII	70 DA	70 DA	135 DA	275 DA
GIII GVI	75 DA	75 DA	150 DA	300 DA

SUD DU PAYS

GROUPE	REPAS MIDI	REPAS SOIR	HEBERGEMENT	TOTAL JOURNEE
GI et GII	75 DA	75 DA	150 DA	300 DA
GIII GVI	90 DA	90 DA	195 DA	375 DA

Sont considérées comme Wilayate et Daira du Sud :

- La Wilaya D'ADRAR
- La Wilaya de LAGHOUAT
- Dans la Wilaya de BISKRA, les Daira d'EL MEGHAIER, d'OULED-DJELLAL et SIDI OKBA.
- La Wilaya de BECHAR
- La Wilaya de TAMANRASSET
- Dans la Wilaya de TEBESSA, la Daira de BIR-EL-ATER
- La Wilaya de TINDOUF
- La Wilaya d'ILLIZI
- La Wilaya d'EL-OUED
- La Wilaya d'EL-BAYADH
- Dans la Wilaya de KHENCHELA, la Daira de Chechar
- Dans la Wilaya de DJELFA, la Daira de Messaad
- Dans la Wilaya de SAIDA, les Daira de Mechria, ain Sefra, El-Abiach, Sidi Cheikh.
- Dans la Wilaya de MSILA, la Daira d'Ain-El-Melh
- La Wilaya de OUARGLA

Lorsque l'Employeur dispose de structures adéquates d'hébergement ou de restauration sur les lieux où est effectuée le déplacement, il peut faire obligation au travailleur d'utiliser celles-ci ; dans ce cas :

- Soit l'indemnité compensatrice de frais de restauration ou d'hébergement est ramenée à 25 % (vingt cinq pour cent) des montants réglementaires.
- Soit l'indemnité est maintenue dans son intégralité mais l'agent est tenu de payer les frais correspondants à son hébergement et/ou à sa restauration.

Article 204. : INDEMNITE KILOMETRIQUE

Champ d'application :

L'indemnité kilométrique est destinée à couvrir les frais occasionnés par l'utilisation exceptionnelle du véhicule personnel dans le cadre d'une mission commandée dans un rayon supérieur à cinquante kilomètres.

Ayants Droit :

Tout travailleur appelé sur demande de l'Employeur à utiliser son véhicule personnel dans le cadre d'une mission commandée dans un rayon supérieur à cinquante kilomètres.

Modalités d'attribution :

L'indemnité kilométrique est d'escomptée sur la base de l'ordre de mission dûment visé par la Hiérarchie qui a ordonné la mission ainsi que par la structure d'accueil et sur lequel devront figurer à l'aller, le type de véhicule utilisé et au retour le nombre de kilomètres effectués dans le cadre de la mission commandée.

Montant de l'indemnité kilométrique :

Le montant de l'indemnité kilométrique est égal à six dinars (06 DA) par kilomètre parcouru.

Article 205. INDEMNITE DE PANIER

Champ d'application :

L'indemnité de panier vise à dédommager les travailleurs qui ne peuvent disposer de plus d'une heure pour prendre leur repas soit à la cantine de l'Employeur, soit à leur domicile, compte tenu des conditions et des horaires de travail induits par le système de travail posté ou de la séance continue.

Ayants Droit

Tout travailleur remplissant les conditions fixées à l'alinéa ci-dessus.

Montant :

L'indemnité de panier est égale à deux fois et demi (2,5) le taux horaire du Salaire National Minimum Garanti (S.N.M.G) par jour de travail effectif.

Article 206. INDEMNITE DE TRANSPORT

Champ d'application :

L'indemnité de transport vise à dédommager le travailleur des frais occasionnés par son déplacement quotidien du domicile au lieu de travail et vice-versa.

Ayants Droit :

Tout travailleur domicilié à plus d'un kilomètre de son lieu de travail ; lorsqu'il n'existe pas de moyen de transport de l'Employeur ou du point de ramassage le plus proche, lorsqu'il existe un moyen de transport de l'Employeur.

Modalités d'attribution :

A défaut de présentation de justificatif, il est accordé une indemnité forfaitaire calculée en fonction de la distance qui sépare le domicile du travailleur du lieu de travail ou du point de ramassage lorsqu'il existe un moyen de transport de l'Employeur.

Montant de l'indemnité :

- . De 01 A 10 Km..... Deux Cents Cinquante Dinars (250 DA)par mois
- . Entre 11 et 20 Km..... Quatre Cents dinars (400 DA)par mois
- . Entre 21 et 30 Km..... Six cents dinars (600 DA)par mois
- . Entre 31 et 40 Km..... Huit Cents dinars (800 DA)par mois
- . Entre 41 et 50 Km..... Mille dinars (1000 DA)par mois
- . Plus de 50 Km Mille Deux Cents dinars (1200 DA)par mois.

Article 207. INDEMNITE D'AMORTISSEMENT VEHICULE

L'indemnité d'amortissement de véhicule vise à indemniser les travailleurs Cadres et éventuellement les Agents de Maîtrise et Techniciens dont la fonction nécessite l'utilisation permanente d'un véhicule qui ne peut être mis à leur disposition par l'Employeur et qui de ce fait utilisent leur véhicule personnel.

Article 208.

L'indemnité d'amortissement du véhicule est fixée à six cents vingt (620 DA) par mois.

La liste des agents y ouvrant droit est fixée par l'Employeur.

Article 209. PRIME DE RESPONSABILITE ET DE COMMANDEMENT

Il est attribué aux agents du groupe II et du groupe III occupant des postes de responsabilité et de commandement, une prime mensuelle variable de zéro à Deux Mille dinars tenant compte notamment pour son appréciation, des sujétions et critères ci-après :

- . Commandement et autorité hiérarchique
- . Responsabilité
- . Disponibilité
- . Initiative
- . Documentation,
- . Etc.....

La prime de commandement est servie au titulaire d'un poste de commandement dont l'effectif placé sous son autorité directe est égal ou supérieur à six travailleurs.

La liste des postes concernés ainsi que les montants de la prime y afférente est fixée comme suit sous réserve qu'ils remplissent les conditions ci-dessus exigées :

- Chef d'équipe
- Gérant de coopérative De zéro à quatre cents DA (400 DA)/Mois
- Gérant de cantine

- Contre-maitre De zéro à huit cents DA (800 DA)/Mois
- Chef de poste

- Contre-maitre principal
- Chef de poste principal
- Chef de parc De zéro à mille deux cents DA (1200 DA)/Mois
- Chef de section
- Chef d'atelier

- Chef de secteur
- Adjoint Chef de service
- Chef de quartier De zéro à mille six cents DA(1600 DA)/Mois

- Chef de service
 - Chef d'exploitation De zéro à deux mille DA (2000 DA)/Mois
-

Article 210. Indemnité de Frais de Fonction (I.F.F)

Les cadres supérieurs assumant des responsabilités bénéficient sur décision du Président Directeur Général, d'une Indemnité Forfaitaire Mensuelle de Frais de Fonction destinée à compenser les frais professionnels occasionnés par leurs obligations. Le montant de l'I.F.F est fixé entre zéro (00) et Mille Cinq Cents (1500) dinars par mois.

Les cadres supérieurs occupant des postes de chef de département opérationnels et exerçant au niveau des unités ou centres d'activité, bénéficient sur décision du P.D.G d'une I.F.F modulée de zéro (00) à 2000 DA par mois.

Les cadres supérieurs occupant des postes de Directeur d'Unité ou de Centre d'Activité, bénéficient sur décision du P.D.G. d'une I.F.F modulée de zéro (00) à 3500 DA par mois.

Article 211. Indemnité de Mutation (I.M)

Lorsqu'un agent est muté par l'Employeur, par nécessité absolue de service pour une période supérieure à une année et qu'il est appelé à changer de lieu de résidence, l'Employeur lui verse une indemnité compensatrice dont le montant ne peut être inférieur à celui des frais de déménagement et d'installation qui sont engagés dans les conditions normales sur présentation de justificatifs.

L'Employeur peut procéder aux opérations de déménagement et d'installation et dans ce cas, l'indemnité n'est plus due.

Article 212. PRIME DE CAISSE

La prime de caisse vise à couvrir dans certaines limites, les risques de déficit d'avoir en caisse.

Elle est attribuée aux agents d'exécution ou de maîtrise manipulant habituellement et en permanence des monnaies en espèce et/ou en assurant la garde sous leur responsabilité.

La liste des ayants droits ainsi que le montant de la prime sont arrêtés par l'Employeur compte tenu des fonds manipulés et gardés par mois.

Le montant mensuel de la prime de caisse est fixée comme suit :

- Cinq cents DA (500 DA) pour moins de 100.000 DA manipulés et gardés par mois.
- Mille DA (1000 DA) pour les sommes allant de 100.000 DA à 400.000 DA manipulés par mois.
- Mille cinq cents DA (1500 DA) pour les sommes manipulées supérieures à 400.000 DA par mois.

Article 213. PRIME D'INVENTAIRE

Le montant de la prime annuelle d'inventaire est fixé entre 300 et 1000 DA. La liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime annuelle d'inventaire sont arrêtés par l'Employeur.

Article 214. PRIME DE BILAN

Le montant de la prime annuelle de bilan est fixé entre 750 et 2000 DA. La liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime annuelle de bilan sont arrêtés par l'Employeur.

Article 215. PRIME DE TRANSPORT « EXPLOSIFS »

Le montant de la prime de transport « explosifs » est fixé entre 100 et 800 DA par rotation effectuée entre le dépôt du fournisseur et la mine.

Le montant de la prime de transport explosifs est fixé comme suit :

DEPOT TIDJELABINE KHEMIS-MILIANA	MONTANT PAR ROTATION	DEPOT BIR EL-ARCH	MONTANT PAR ROTATION	INTER UNITE
Chauffeur	800 DA	Chauffeur	400 DA	350 DA
Convoyeur	400 DA	Convoyeur	300 DA	250 DA
Agent de sécurité	400 DA	Agent de sécurité	300 DA	250 DA

Article 216. PRIME DE FIN DE CARRIERE

Le montant de la prime de fin de carrière servie aux travailleurs admis à la retraite ainsi qu'aux travailleurs décédés en cours d'activité ; à titre de participation de l'Employeur aux frais funéraires, est fixé :

- A quatre fois le salaire mensuel le plus avantageux de l'agent admis à la retraite.
- A cinq fois le salaire mensuel le plus avantageux de l'agent décédé en cours d'activité et à servir aux ayants droit.

Article 217. PRIME DE FOND

La prime de fond est destinée à compenser les inconvénients liés au travail effectué en permanence au fond. Cette prime est attribuée aux agents occupant un poste de travail situé en permanence au fond. Le montant de la prime de fond est fixé à 500 DA par mois.

Article 218. PRIME DE CARRIERE

La prime de carrière est destinée à compenser les inconvénients liés au travail effectué en permanence dans une carrière. Cette prime est attribuée aux agents occupant un poste de travail situé en permanence dans une carrière.

Le montant de la prime de carrière est fixé à 300 DA par mois.

TITRE XV

DISPONIBILITE - DETACHEMENT - RETRAITE

CHAPITRE I

DISPONIBILITE

Article 219.

La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail d'un travailleur confirmé à un poste de travail, entraînant la suppression de sa rémunération et la cessation du bénéfice de ses droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité est incompatible avec toute fonction ou activité lucrative.

Article 220.

A la demande du travailleur, la mise en disponibilité peut être accordée par l'EMPLOYEUR dans les conditions visées à l'article ci-dessus :

- 1 - En cas de maladie grave ou d'accident du conjoint ou d'un enfant,
- 2 - pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général,
- 3 - pour permettre au travailleur de suivre son conjoint si celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle en raison de sa profession, en un lieu éloigné de celui où le travailleur concerné exerçait ses fonctions,

- 4 - pour permettre au travailleur et à la femme au travail principalement, d'élever un enfant âgé de moins de (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus,
5 - pour événement familial grave dûment justifié.

Article 221.

L'EMPLOYEUR est tenu de notifier par écrit, son accord ou son refus, dans le mois qui suit la réception de la demande du travailleur intéressé.

Article 222.

La mise en disponibilité est prononcée pour une période qui ne peut excéder une année.

Elle peut être exceptionnellement renouvelée dans la limite de trois périodes d'égale durée dans les cas prévus aux alinéas 1, 2,4 et 5 de l'article 220 ci-dessus.

Article 223.

Le travailleur qui abandonne son service sans avoir obtenu l'accord écrit de l'EMPLOYEUR s'expose, aux sanctions disciplinaires prévues par le Règlement Intérieur.

Article 224.

L'EMPLOYEUR peut à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du travailleur concerné correspond réellement aux motifs dont il a bénéficié pour obtenir sa mise en disponibilité.

Dans le cas où l'activité du travailleur mis en disponibilité ne correspond pas aux motifs invoqués pour l'obtention de sa mise en disponibilité, celui-ci tombe sous le coup de la fausse déclaration et est passible des sanctions disciplinaires prévues par le Règlement Intérieur.

Article 225.

Le travailleur mis en disponibilité est tenu de demander, par écrit, à l'EMPLOYEUR, sa réintégration ou le renouvellement de la période de disponibilité en cours, au moins un mois avant l'expiration de celle-ci.

A l'expiration de sa mise en disponibilité, le travailleur est réintégré dans son poste de travail d'origine ou dans tout autre poste disponible et en rapport avec ses qualifications professionnelles.

Article 226.

Le travailleur intéressé qui ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais fixés à l'article ci-dessus est passible, des sanctions prévues à cet effet par le REGLEMENT INTERIEUR.

CHAPITRE II

DETACHEMENT

Article 227.

Le détachement est la position du travailleur confirmé à son poste de travail, appelé à exercer des fonctions ou une activité dans une institution ou un organisme autre que son employeur.

Il continue à bénéficier de ses droits à l'ancienneté dans son dernier grade, à l'avancement et à la retraite.

Article 228.

Le détachement peut être prononcé sur la demande du travailleur, après accord de l'organisme auprès duquel il sollicite être détaché, par décision de l'EMPLOYEUR et ce, pour une durée maximum de cinq (05) années.

Article 229.

Le travailleur peut bénéficier d'un détachement :

1. Pour exercer des fonctions ou des activités auprès, soit d'une administration d'un pays étranger au titre de la coopération technique ou d'une organisation internationale, soit d'une administration publique, d'une collectivité locale, d'un établissement ou organisme public, d'une entreprise ou d'une société mixte ;
2. Pour effectuer la période légale du Service National ;
3. Pour effectuer la période d'entretien dans le cadre de la réserve.

Article 230.

La rémunération du travailleur détaché, ainsi que les contributions pour les avantages sociaux, sont à la charge de l'institution ou de l'organisme auprès duquel est détaché le travailleur sauf dispositions réglementaires ou légales contraires.

Article 231.

Le travailleur appelé à effectuer la période légale du Service National continue à bénéficier des droits à l'ancienneté dans son dernier grade, à l'avancement et à la retraite.

Des détachements avec solde et avantages afférents à la fonction peuvent être accordés en faveur de représentants élus de l'organisation syndicale dans la limite de deux détachés pour mille travailleurs de l'effectif total de l'Employeur.

La demande de détachement doit être formulée par l'instance syndicale concernée.

Les travailleurs détachés dans le cadre de l'alinéa ci-dessus continue à bénéficier des droits et avantages prévus par la présente Convention.

Les missions à caractère syndical à l'étranger, sont prises en charge par l'Employeur en conformité avec les dispositions et procédures en vigueur en la matière.

La durée du détachement est prononcée pour la durée du mandat syndical. A l'issue de son mandat syndical le travailleur peut prétendre à un stage de courte durée pour sa réadaptation professionnelle.

Article 232.

Le détachement peut être révocable. Sa durée ne peut excéder celle fixée à l'article 228 ci-dessus. Il peut toutefois, être procédé à son renouvellement par période de durée égale, lorsque l'organisme ou l'institution auprès duquel est détaché le travailleur, le demande expressément, ou pour des nécessités impérieuses et ce, après accord de l'EMPLOYEUR.

Article 233.

A l'expiration de son détachement, le travailleur est soit intégré dans l'organisme employeur auprès duquel il a été détaché, après accord de son EMPLOYEUR d'origine, soit réintégré en priorité dans son poste d'origine ou à défaut dans un poste équivalent.

Article 234.

Le droit à la réintégration du travailleur appelé à effectuer la période du Service National, demeure ouvert pendant une période de

deux mois à compter de la date de libération définitive des obligations légales.

CHAPITRE III

RETRAITE

Article 235.

L'âge, les conditions et modalités d'admission à la retraite sont fixés par la réglementation et la législation en vigueur.

L'Employeur est tenu de mettre à la retraite, tout travailleur remplissant les conditions légales requises pour prétendre à une pension.

Une année avant la date présumée de cessation de son activité auprès de l'Employeur, le travailleur remplissant les conditions d'admission à la retraite, bénéficie de l'avancement de deux catégories salariales.

Le réemploi par l'Employeur, d'un travailleur retraité sous quelque forme et à quelque titre que se soit est interdit.

Article 236.

La cessation de la relation de travail par le travailleur concerné par la mise à la retraite, ne devient effective que lorsqu'il est admis à bénéficier de ses droits à la retraite et après notification de la décision d'attribution de la pension de retraite.

Article 237.

Lorsque les nécessités de la formation professionnelle ou de la production de biens ou de services l'exigent, le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite peut être maintenu en activité dans la limite d'une année, soit sur sa demande, soit à l'initiative de l'employeur, après accord du travailleur concerné.

Article 238.

Dans le cadre de la pré-retraite (une année avant la date présumée d'admission en retraite) l'Employeur peut, compte-tenu des spécificités, placer le travailleur concerné en position de départ en l'affectant à un autre emploi tout en lui maintenant l'intégralité de sa rémunération.

L'Employeur se réserve le droit d'exiger du travailleur ci-dessus concerné, de prendre en charge en compagnonnage la formation d'un ou de plusieurs travailleurs durant sa position de pré-retraite.

Article 239.

Le travailleur est tenu, sur demande écrite de l'EMPLOYEUR, de fournir six mois avant la date présumée de son admission en retraite, l'ensemble des pièces d'état civil ainsi que les justificatifs nécessaires à la reconstitution de sa carrière et à la constitution du dossier.

Article 240.

L'EMPLOYEUR prend en charge la reconstitution de la carrière du travailleur et fait prévaloir les droits de ce dernier.

TITRE XVI

STIMULATION MORALE-MATERIELLE ET INTERESSEMENT

CHAPITRE I

STIMULATION MORALE

Article 241.

L'innovation est une solution technique qui entraîne des effets positifs sur les conditions de travail, la sécurité, l'organisation, la qualité, la production, la productivité et la maintenance, sans altérer l'environnement.

Article 242.

L'innovateur est tout travailleur qui, soit individuellement ou au sein d'un groupe, propose des suggestions en vue d'améliorer les conditions et les résultats économiques.
L'activité d'innovation s'exerce en sus des devoirs et obligations du travailleur.

Article 243.

Tout travailleur, quelque soit le poste qu'il occupe, est appelé à déployer ses talents par des propositions d'innovation.

Article 244.

Le travailleur innovateur a le droit à la reconnaissance morale et matérielle de l'employeur.

Article 245.

L'EMPLOYEUR mettra en oeuvre les méthodes et procédures particulières en vue de stimuler et de gérer l'innovation. Les méthodes et procédures particulières visées à l'alinéa ci-dessus tiendront obligatoirement compte :

- . de l'originalité de l'idée,
- . du nombre possible d'application,
- . de l'économie chiffrable induite par la suggestion,
- . des investissements induits par la suggestion,
- . du rapport entre les fonctions de l'auteur et de la suggestion.

Article 246.

Les modalités d'application des dispositions des articles 241 à 245 ci-dessus sont définies et précisées par un Accord Collectif.

CHAPITRE II

STIMULATION MATERIELLE

Article 247.

Les médailles de fidélité et de mérite sont destinées à récompenser moralement et matériellement les travailleurs qui se sont dévoués pendant une longue période de leur vie en vue de permettre à l'EMPLOYEUR d'assurer au mieux les missions et les objectifs qui lui sont assignés.

Article 248.

La médaille de fidélité est destinée à récompenser la fidélité du travailleur à l'EMPLOYEUR. Elle est de trois (03) niveaux :

- . Médaille de bronze,
- . Médaille d'argent,
- . Médaille d'or.

Article 249.

L'attribution des médailles de fidélité visées à l'article 248 ci-dessus est assortie d'une récompense matérielle égale à un mois de salaire de base au bénéfice du récipiendaire.

Article 250.

- La médaille de bronze est attribuée après quinze ans de service continu accompli auprès de l'Employeur.
- La médaille d'argent est attribuée après vingt cinq ans de service continu accompli auprès de l'Employeur.
- La médaille d'or est attribuée après trente ans de service continu accompli auprès de l'Employeur.

Article 251.

La médaille du mérite est destinée à récompenser le travailleur qui s'est distingué par ses qualités professionnelles particulièrement exceptionnelles, telles que :

- Travail de haute performance,
- Acte de dévouement exceptionnel,
- Acte de bravoure, etc...

Article 252.

L'Employeur fixera et précisera selon le cas la nature de la récompense matérielle et morale du travailleur concerné par les dispositions de l'article 251 ci-dessus.

CHAPITRE III

INTERESSEMENT

Article 253.

Lorsque le Bilan de l'Entreprise dégage un bénéfice net et après approbation des comptes par les organes statutaires, les travailleurs des unités bénéficiaires ouvrent droit à une participation aux résultats dont le montant global de la quote-part à répartir est égal à un tiers (1/3) du bénéfice net réalisé par l'unité ; dans la limite de quinze (15) pour cent de la masse salariale de l'unité soumise à l'impôt sur les traitements et salaires.

MODALITES DE REPARTITION DE LA PART REVENANT AUX TRAVAILLEURS Y AYANT DROIT

La part définie conformément aux dispositions qui précèdent, est répartie entre les membres du collectif y ayant droit au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans l'unité.

Sont considérés comme ayant droit à la participation aux résultats tous les travailleurs inscrits à l'effectif de l'unité ou de l'entreprise au 31 décembre de l'exercice considéré.

L'inscription au tableau des effectifs de l'unité au 31 décembre n'est pas opposable aux travailleurs mutés, détachés, mis en disponibilité, en formation, appelés au service national, mis à la

retraite, en longue maladie ou décédés au cours de l'exercice considéré et ceux dont le contrat de travail à durée déterminée est supérieur ou égal à six (6) mois au 31 Décembre de l'exercice considéré.

Les parts individuelles au titre de la participation aux résultats définies en application de la présente procédure, sont réparties après approbation des résultats par les organes statutaires et avis des représentants des travailleurs.

TITRE XVII

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

ATTRIBUTIONS ET DROITS DES ORGANES DE PARTICIPATION

CHAPITRE I

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Article 254.

La participation des travailleurs est assurée :

- . Au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt (20) travailleurs par des délégués du personnel,
- . au niveau du siège de l'EMPLOYEUR par un comité de participation regroupant l'ensemble des délégués du personnel.

Article 255.

Lorsqu'il existe plusieurs lieux de travail distincts, comprenant chacun moins de vingt (20) travailleurs mais dont le nombre est égale ou supérieur à vingt (20), les travailleurs peuvent être affiliés au lieu de travail le plus proche ou regroupés pour élire leurs délégués du personnel.

Article 256.

Le Comité de participation est constitué par l'ensemble des délégués du personnel élus conformément à la loi.

CHAPITRE II

ATTRIBUTION ET DROITS

DES ORGANES DE PARTICIPATION

Article 257.

Le Comité de participation a les attributions suivantes :

1. Recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'EMPLOYEUR :
 - . sur l'évolution de la production des biens et de service, des ventes et de la productivité du travail,
 - . sur l'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi,
 - . sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles,
 - . sur l'application du Règlement Intérieur.

2. Surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi, d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale ;
3. Engager toute action appropriée auprès de l'EMPLOYEUR lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ne sont pas respectées ;
4. Exprimer un avis avant la mise en oeuvre par l'EMPLOYEUR des décisions se rapportant :
 - . aux plans annuels et bilans de leur exécution,
 - . à l'organisation du travail (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail),
 - . aux projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression d'effectifs),
 - . aux plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage,
 - . au Règlement Intérieur de l'EMPLOYEUR.Les avis doivent être émis dans un délai maximum de quinze (15) jours après exposé des motifs formulés par l'EMPLOYEUR. En cas de désaccord sur le Règlement Intérieur, l'inspecteur du Travail est obligatoirement saisi.
5. Gérer les oeuvres sociales de l'EMPLOYEUR. Lorsque la gestion des oeuvres sociales est confiée à l'EMPLOYEUR, après accord de celui-ci, une Convention entre le Comité de participation et l'EMPLOYEUR en précisera les conditions, modalités d'exercice et de contrôle ;
6. Consulter les états financiers de l'EMPLOYEUR : bilans, comptes d'exploitation, comptes profits et pertes ;
7. Informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un cachet confidentiel ou secret.

Article 258.

Le Comité de participation désigne parmi les membres ou en dehors d'eux, des administrateurs chargés de représenter les travailleurs au sein du Conseil d'Administration conformément à la législation en vigueur.

Article 259.

Le mode d'élection, les critères d'éligibilité, le nombre ainsi que la durée du mandat des délégués du personnel sont fixés par la loi.

Article 260.

Le Comité de participation établit son règlement intérieur et procède à l'élection en son sein d'un bureau composé d'au moins d'un président et un vice-président.

Article 261.

Le Comité de participation se réunit au moins une fois tous les trois mois. Il se réunit obligatoirement à la demande de son président ou de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour de ces réunions est obligatoirement porté à la connaissance de l'EMPLOYEUR au moins quinze (15) jours à l'avance. L'EMPLOYEUR peut déléguer un ou plusieurs de ses collaborateurs à ces réunions.

Article 262.

Le Comité de participation se réunit également sous la présidence de l'EMPLOYEUR ou de son représentant dûment habilité, assisté de ses principaux collaborateurs au moins une fois par trimestre. L'ordre du jour de ces réunions devra être porté à la connaissance du président du bureau du Comité de participation au moins trente (30)

jours à l'avance et devra traiter de sujets relevant des attributions du Comité de participation.

Des dossiers relatifs aux questions qui devront être traitées, devront être fournies au président du bureau du Comité de participation.

Le bureau du Comité de participation peut proposer l'adjonction des points à l'ordre du jour de la réunion sous réserve que les questions soulevées relèvent de ses attributions et à condition que les dossiers correspondants établis par le bureau du Comité de participation parviennent à l'EMPLOYEUR au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour la tenue de la réunion.

Article 263.

Les délégués du personnel de chaque lieu de travail distinct exercent sous le contrôle du Comité de participation, les prérogatives de celui-ci précisées aux alinéas un (1) et trois (3) de l'article 257 ci-dessus relativement au lieu de travail concerné.

Article 264.

Au niveau de chaque lieu de travail, le représentant habilité de l'EMPLOYEUR assisté de ses principaux collaborateurs tient une réunion au moins tous les trois (03) mois avec les délégués du personnel concernés, conformément à l'article 262 ci-dessus, sur la base d'un ordre du jour préalablement établi et qui leur aura été communiqué au moins sept (07) jours avant la tenue de la réunion.

Article 265.

Les délégués du personnel ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de dix (10) heures payées par l'EMPLOYEUR comme temps de travail, pour l'exercice de leur mandat, sauf durant leur congé annuel.

Les modalités d'utilisation du crédit horaire ainsi alloué font l'objet d'un accord avec l'EMPLOYEUR.

Article 266.

Les délégués du personnel peuvent convenir de cumuler les crédits d'heures qui leur sont allouées au profit d'un ou plusieurs délégués, après accord de l'EMPLOYEUR.

Article 267.

Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions convoquées à l'initiative de l'EMPLOYEUR ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit d'heures visé à l'article 265 ci-dessus.

Article 268.

L'EMPLOYEUR doit mettre à la disposition du Comité de participation et des délégués du personnel les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et pour la réalisation des travaux de secrétariat.

Article 269.

Le Comité de participation organise ses activités dans le cadre de ses attributions et de son règlement intérieur et peut recourir à des expertises non patronales.

Article 270.

En application de l'article 268 ci-dessus, des budgets sont alloués par l'EMPLOYEUR selon des modalités fixées par voie réglementaire.

Article 271.

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués du personnel sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et Conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs.

Article 272.

Aucun délégué du personnel ne peut faire l'objet, de la part de l'EMPLOYEUR, d'un licenciement, d'une mutation ou de toute autre sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit, du fait des activités qu'il tient de son mandat.

TITRE XVIII

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 273.

L'exercice du droit syndical, en conformité avec la législation en vigueur, est reconnu aux travailleurs régis par la présente Convention ainsi qu'aux organisations syndicales légalement constituées.

Article 274.

Les modalités d'exercice du droit syndical applicable aux travailleurs et à l'EMPLOYEUR sont définies par la loi.

Article 275.

La constitution, l'organisation, la représentativité et le fonctionnement des organisations syndicales sont définis par la loi.

Article 276.

Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales de travailleurs salariés représentatives au sein de l'organisme employeur ont les prorogatives suivantes :

- . Participer aux négociations de Conventions ou accords collectifs au sein de l'organisme employeur,
- . participer à la prévention, au règlement des conflits de travail, et à l'exercice du droit de grève.
- . réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans les locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement si l'accord de l'EMPLOYEUR est obtenu, pendant les heures de travail,
- . informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par l'EMPLOYEUR,
- . collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de leurs membres, selon des procédures convenues avec l'EMPLOYEUR,
- . promouvoir des actions de formation syndicale en direction de leurs membres.

Article 277.

Les délégués syndicaux ont le droit de disposer, mensuellement, d'un crédit de dix (10) heures payées comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat.

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

Article 278.

Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire mensuel alloué au titre de l'article 277 ci-dessus.

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 e formation syndicale.

Article 279.

L'EMPLOYEUR doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives et réunissant plus de trente (30) membres, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et des tableaux d'affichage situés en des lieux appropriés.

Lorsque l'organisation syndicale représentative dispose de plus de cent cinquante (150) membres, un local approprié doit être mis à sa disposition par l'EMPLOYEUR.

Article 280.

Nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauchage, de la conduite et de la préparation du travail, de l'avancement, de la promotion dans la carrière, la détermination de la rémunération, ainsi qu'en matière de formation professionnelle et d'avantages sociaux, en raison de ses activités syndicales.

Article 281.

Nul ne peut exercer sur les travailleurs des pressions ou menaces allant à l'encontre de l'organisation syndicale et de ses activités.

Article 282.

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et Conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs.

Article 283.

Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet, de la part de l'EMPLOYEUR, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales.

Les fautes de caractère strictement syndical sont de la compétence exclusive des organisations syndicales.

Article 284.

En cas de manquement, aux obligations professionnelles par un délégué syndical, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par l'EMPLOYEUR, l'organisation syndicale concernée, préalablement informée.

Article 285.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée par l'EMPLOYEUR à l'encontre d'un délégué syndical, en violation de la procédure prévue à l'article 283 ci-dessus.

Article 286.

Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation des dispositions de la loi est nul et de nul effet.

L'intéressé est réintégré dans son poste de travail et rétabli dans ses droits sur demande de l'Inspecteur du Travail dès que l'infraction est confirmée par ce dernier.

Article 287.

Les dispositions des articles 281 à 286 restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

TITRE XIX

PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS

CHAPITRE I

CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Article 288.

Constitue un conflit individuel de travail au sens de la loi et de la présente Convention, tout différend de travail opposant un travailleur salarié et l'EMPLOYEUR sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement prévues par l'EMPLOYEUR.

Article 289.

Les procédures internes de règlement de conflits individuels de travail, fixées par l'EMPLOYEUR sont les suivantes :

- Le travailleur soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (08) jours suivant la date de sa saisine.

En cas de non réponse dans les délais ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'instance chargée de la gestion du personnel qui est tenue de lui répondre dans les huit (08) jours suivants la date de sa saisine.

En cas de réponse dans les délais ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit la Commission Paritaire d'Examen des conflits individuels de travail de l'Unité qui est tenue de lui notifier, par écrit, les motifs et/ou avis sur la question au plus tard dans les huit (08) jours de la date de sa saisine.

La Commission Paritaire visée ci-dessus est composée de :

- Deux représentants de l'Employeur sur le lieu de travail dont le Directeur, président.

- Deux délégués syndicaux du lieu de travail.

Après épuisement des procédures internes de règlement des conflits individuels de travail et dans le cas où la réponse de l'organe de direction ne le satisfait pas, le travailleur peut saisir l'Inspecteur du Travail.

CHAPITRE II

CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL

Article 290.

Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socio-professionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs et l'EMPLOYEUR, parties à une relation de travail et non résolu dans le cadre des dispositions prévues par la présente Convention.

Article 291.

Dans le but de prévenir, et le cas échéant de régler tout différend survenant dans les relations collectives de travail, l'EMPLOYEUR et

les Représentants des travailleurs organisent des réunions périodiques en vue d'examiner la situation des relations socio-professionnelles.

Au sens de la loi et de la présente Convention, le terme « Représentants des Travailleurs » désigne les Représentants Syndicaux des Travailleurs ou des Représentants élus par les Travailleurs lorsqu'il n'y a pas de Représentants Syndicaux.

Article 292.

A l'effet d'examiner, en commun, la situation des relations socio-professionnelles, l'EMPLOYEUR et les Représentants des Travailleurs sont tenus de se réunir une fois tous les trois mois.

Article 293.

Les différends qui ne peuvent être réglés dans le cadre de la réunion prévue à l'article 292 ci-dessus, sont soumis à une commission paritaire de conciliation.

Article 294.

La Commission paritaire de conciliation est composée de trois représentants de chacune des parties. Chaque partie désignera au cours de la réunion prévue en l'article 292 ci-dessus et en cas de différends qui n'auraient pas été réglés dans ce cadre, les membres qui les représente.

La Commission peut être complétée par des personnes qualifiées sous réserve de conserver son caractère paritaire.

Article 295.

La Commission paritaire de conciliation doit se réunir dès sa saisine par la partie la plus diligente et faire connaître ses conclusions dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa saisine.

La Commission établit un procès-verbal signé des parties, consignait les accords intervenus et lorsqu'il en est cas, les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail.

En cas d'accord, les solutions proposées par la Commission paritaire de conciliation, sont exécutoires dès la signature du procès-verbal y afférent par les parties et dont copie est transmise à l'inspecteur du Travail.

Article 296.

En cas d'échec de la procédure de conciliation sur tout ou partie du différend collectif de travail, la Commission paritaire de conciliation établit un procès-verbal signé des parties, consignait les accords intervenus et les questions sur lesquelles persiste le différend.

Dans le cas qui précède, l'EMPLOYEUR et les Représentants des Travailleurs font recours à la médiation.

Article 297.

La médiation est la procédure par laquelle l'EMPLOYEUR et les Représentants des Travailleurs confient à des personnes tierces, la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend.

Article 298.

L'EMPLOYEUR et LES REPRESENTANTS SYNDICAUX DES TRAVAILLEURS s'engagent à confier la mission de médiation prévue en l'article 296 ci-dessus à une ou à des personnes qualifiées exerçant auprès des Entreprises adhérentes et signataires de la Convention de Rang Supérieur et qui sera ou seront désignées d'un commun accord.

Article 299.

Le médiateur reçoit des parties toutes informations utiles à l'accomplissement de la mission qui lui est confiée. Il est tenu, à l'égard des tiers, au secret professionnel sur toute information dont il a pu prendre connaissance à l'occasion de sa mission. A sa demande, le médiateur peut se faire assister en matière de législation du travail, par l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

Article 300.

Le médiateur a les pouvoirs les plus étendus pour étudier l'affaire qui lui est soumise. Il peut réclamer aux parties en litige tous les renseignements qui lui sont nécessaires, il peut également recourir à toute personne qualifiée. Le médiateur peut toujours convoquer l'une ou l'autre partie ou les deux ensemble au cours de son étude et faire une dernière tentative de conciliation, s'il la juge utile.

Article 301.

Le médiateur soumet aux parties, dans un délai de quinze (15) jours à dater de sa désignation, les propositions de règlement du différend soumis à son examen, sous forme de recommandation motivée. Copie de la dite recommandation est transmise par le médiateur à l'Inspecteur du travail territorialement compétent.

Article 302.

Si les parties sont d'accord sur les propositions destinées à régler les points du litige et faites par le médiateur sous forme de recommandation motivée, les parties établissent un procès-verbal de conciliation signé par les parties. Les accords conclus par ce procès-verbal sont exécutoires et copie sera transmise par la partie la plus diligente à l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

Article 303.

En cas de désaccord de l'une ou l'autre partie ou les deux ensemble, sur les propositions du médiateur pour le règlement du différend soumis à son examen, il est fait appel à l'Inspecteur du Travail territorialement compétent pour la constatation du différend, une tentative de règlement du litige et à défaut et si le désaccord persiste, l'établissement d'un procès-verbal de non conciliation et le recours à la Commission Nationale d'Arbitrage.

Article 304.

Lorsque le différend persiste après épuisement des procédures de conciliation et de médiation prévues ci-dessus, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la loi et de la présente Convention.

Article 305.

Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors que les parties au conflit collectif sont convenues à soumettre leur différend à l'arbitrage.

Article 306.

L'arrêt collectif de travail intervenu en violation des dispositions de la loi de la présente Convention, constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage

la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

Article 307.

En cas de recours à la grève, le collectif des travailleurs concernés est convoqué, l'EMPLOYEUR informé, en assemblée générale sur les lieux habituels de travail à l'effet d'informer sur les points de désaccord persistants et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail. Le collectif des travailleurs entend, à leur demande, les représentants de l'EMPLOYEUR.

Article 308.

Le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale, constituée d'au moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné.

Article 309.

Dans le cadre du vote de la grève, la liste électorale, la vérification du quorum et l'organisation du scrutin sont confiées à un bureau de vote paritaire désigné en commun accord par les représentants des travailleurs et ceux de l'Employeur. Le dit bureau est composé d'un président, d'un vice-président et de deux membres. Le bureau est présidé par un représentant des travailleurs.

Le procès-verbal de constitution du bureau ainsi que celui des résultats de vote sont signés par l'ensemble des membres. Une copie de chaque procès-verbal est transmise à l'inspection de travail et au greffe du tribunal territorialement compétents.

Article 310.

Les assemblées générales sont tenues à des horaires qui permettent la présence de la majorité des travailleurs concernés par le conflit. Les travailleurs organisés en brigades et effectuant leur travail durant la tenue de l'assemblée générale sont consultés à la fin de la séance.

A la demande des travailleurs concernés, le représentant de la Direction Générale de l'entreprise peut exprimer le point de vue de l'Employeur.

Article 311.

La grève, approuvée dans les conditions prévues à l'article 308 ci-dessus, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de Huit (08) jours.

Article 312.

Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'EMPLOYEUR, l'inspecteur du travail territorialement compétent informé.

Article 313.

Dès le dépôt du préavis de grève, l'EMPLOYEUR et les Représentants des Travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et désignent les travailleurs chargés de ces tâches, avant le déclenchement de la grève.

Article 314.

Le droit de grève exercé dans le respect des dispositions de la loi et de la présente Convention est protégé par la loi.

La grève déclenchée dans le respect des conditions prévues par les dispositions de la loi et de la présente Convention ne rompt pas la relation de travail.

Elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail.

Article 315.

Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations visées aux articles 313 et 319 de la présente Convention est interdite toute affectation de travailleur par voie de recrutement ou autrement, destinée à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève.

De même, aucune sanction ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée, dans les conditions prévues par la loi et la présente Convention.

Article 316.

L'entrave à la liberté du travail est punis 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, l'EMPLOYEUR ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

Article 317.

L'occupation par des travailleurs en grève de locaux professionnels de l'EMPLOYEUR est interdite.

Article 318.

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

Article 319.

L'EMPLOYEUR et les représentants des travailleurs s'obligent avant le déclenchement de la grève à prendre les mesures nécessaires pour assurer un service minimum dans les activités suivantes :

- Chargement et déchargement des wagons minéraliers lorsqu'ils sont à quai, établissement des formalités administratives de réception ou d'expédition des trains tant au niveau des installations portuaires .
- Chargement des bateaux minéraliers lorsqu'ils sont à quai, établissement des formalités de shipping et de transport maritime obligatoire pour le chargement ou le déchargement des bateaux minéraliers au niveau des installations portuaires,
- Exhaure mine souterraine,
- Installations à feux continus (ateliers de calcination et de dépoussiérage),
- Télécommunications (télex et standards téléphoniques),
- Infirmerie,
- Energie électrique et hydraulique.

Article 320.

L'EMPLOYEUR et les représentants des travailleurs sont tenus en vertu des dispositions de la loi, durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit.

Article 321.

Les heures ou journées d'arrêt de travail pour grève ne sont pas rémunérées quelqu'en soit la durée, sauf dans ce que les parties en conflit collectif conviennent par accord signé par les deux parties lors de la survenance de la grève.

Article 322.

Durant la grève et à l'exception des travailleurs désignés pour la surveillance et la sécurité des installations tel que prévus à l'article 313 ci-dessus ainsi que ceux tenus d'assurer le service minimum prévu en l'article 319 ci-dessus, l'Employeur n'est pas tenu d'assurer le transport des travailleurs en grève et/ou l'ouverture de la cantine du lieu de travail concerné par la grève.

TITRE XX

OEUVRES SOCIALES

« Article 323.

Les oeuvres sociales de l'EMPLOYEUR ont pour but de contribuer à l'amélioration du bien être physique, matériel, culturel et social des travailleurs et de leurs familles.

« Article 324.

Sont bénéficiaires des oeuvres sociales de l'EMPLOYEUR, les travailleurs, cadres dirigeants et retraités ainsi que les familles qui sont à leurs charges.

Les familles des travailleurs décédés en cours d'activité continuent à bénéficier des mêmes avantages.

« Article 325.

Les oeuvres sociales de l'EMPLOYEUR sont gérées par le Comité de participation. Lorsque la gestion des oeuvres sociales est confiée à l'EMPLOYEUR, après accord de celui-ci, une Convention entre le Comité de participation et l'EMPLOYEUR en précisera les conditions, modalités d'exercice et de contrôle.

« Article 326.

Le fond des oeuvres sociales est alimenté par l'EMPLOYEUR conformément à la réglementation en vigueur.

La contribution de l'Employeur au fond des oeuvres sociales est fixée à trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de la masse salariale annuelle de l'Employeur.

Le taux de 3 % prévu à l'alinéa précédant est affecté comme suit:

- 2,5 % pour la réalisation des actions prévues à l'article 327.
- 0,5 % au titre de la contribution au fond national des oeuvres sociales en faveur de la promotion du logement social des salariés.
- 0,5 % à titre de contribution au financement du régime de retraite anticipée.

La quote-part de 0,5 % prévue au 3ième tiret ci-dessus est versée directement par l'Employeur au profit de l'organisme chargé de la retraite anticipée selon les modalités en vigueur en matière de sécurité sociale.

« Article 327.

Les oeuvres sociales peuvent être développées dans les domaines suivants :

- Assistance sociale,

- Prestations en matière de santé;
- Crèches et jardins d'enfants,
- Sports de masse,
- Activités culturelles et de loisirs,
- Activités tendant au développement du tourisme populaire: excursions, centres aérés, centres de vacances, centres de repos familiaux
- Coopérative de consommation.
- Activités à caractère administratif tendant, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, à faciliter la création de coopératives immobilières.
- Financement des actions tendant à la promotion du logement à caractère social au profit des travailleurs;

TITRE XXI

DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENFANT DE CHAHID ET AU MOUDJAHID

Article 328.

Les enfants de chouhada, sont recrutés ou promus en priorité lorsqu'ils réunissent au même titre que les autres candidats les conditions d'accès ou de promotion aux emplois.

Article 329.

Les enfants de chouhada participant à un concours de recrutement sur titres ou sur épreuves sont, à conditions égales ou à moyenne égale avec les autres candidats, admis en priorité à ce concours.

Article 330.

A conditions égales avec les autres candidats, les enfants de chouhada bénéficient de la priorité d'admission aux cycles de formation, de perfectionnement et de recyclage organisés par l'Employeur.

Article 331.

L'âge limite pour l'accès à l'emploi est reculé de cinq (05) ans pour les enfants de chouhada.

Article 332.

L'ancienneté exigée pour l'accès aux différents emplois est réduite d'un tiers au profit des moudjahidine, veuves et enfants de chouhada. Le bénéfice de cette réduction est limitée à une seule fois dans la carrière.

Article 333.

Les travailleurs à relation de travail indéterminée ayant la qualité de Moudjahid, de membre OCFLN ou d'ayant droit de CHAHID au sens de la loi, bénéficient à/c de la date d'application de la présente Convention ; d'un reclassement arrêté conformément au barème ci-après :

CATEGORIE AU 31.12.97	CATEGORIE DU 01.01.98
Catégorie 01 Section 01	Catégorie 08 Section 01
Catégorie 02 Section 01	Catégorie 08 Section 01
Catégorie 03 Section 01	Catégorie 08 Section 01
Catégorie 04 Section 01	Catégorie 08 Section 01
Catégorie 05 Section 01	Catégorie 08 Section 02
Catégorie 06 Section 01	Catégorie 09 Section 01
Catégorie 07 Section 01	Catégorie 09 Section 03
Catégorie 08 Section 01	Catégorie 10 Section 03
Catégorie 09 Section 01	Catégorie 11 Section 01
Catégorie 10 Section 01	Catégorie 11 Section 03
Catégorie 11 Section 01	Catégorie 12 Section 02
Catégorie 12 Section 01	Catégorie 12 Section 04
Catégorie 13 Section 01	Catégorie 13 Section 04
Catégorie 13 Section 04	Catégorie 14 Section 02
Catégorie 14 Section 01	Catégorie 14 Section 04
Catégorie 15 Section 01	Catégorie 15 Section 04
Catégorie 16 Section 01	Catégorie 16 Section 04
Catégorie 17 Section 01	Catégorie 17 Section 04
Catégorie 18 Section 01	Catégorie 18 Section 04
Catégorie 19 Section 01	Catégorie 19 Section 04
Catégorie 20 Section 01	Catégorie 20 Section 04

Article 334.

La mise en oeuvre des dispositions visées aux articles 333 et 334 ci-dessus est subordonnée à la présentation par l'ayant droit :

- D'un extrait de membre de l'ALN ou de l'OCFLN du CHAHID.
- D'une attestation de veuve ou de fils ou de fille de CHAHID délivrée par l'autorité administrative compétente.

TITRE XXII. HYGIENE - SECURITE MEDECINE DU TRAVAIL

Article 335

L'EMPLOYEUR est tenu d'assurer en conformité avec les dispositions de la législation en vigueur, les meilleures conditions d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.

Le REGLEMENT INTERIEUR de l'Employeur définira et précisera les modalités pratiques de prise en charge et de mise en oeuvre des dispositions du présent article.

TITRE XXIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 336.

L'Employeur peut, après accord écrit du travailleur concerné procéder à la retenue sur salaire du montant des cotisations syndicales dues par ce dernier.

Les sommes retenues par l'Employeur dans le cadre des dispositions de l'alinéa ci-dessus, sont versées par l'Employeur à l'organisation syndicale à laquelle adhère le travailleur concerné.

Article 337.

La présente Convention s'applique aux travailleurs de l'Entreprise visés en l'article 3 ci-dessus.

Article 338.

Les salaires de base en vigueur au 30 Avril 1997 seront augmentés de vingt (20) pour cent selon l'échéancier ci-après:

- Sept (7) pour cent à compter du 01 Mai 1997.

- Sept (7) pour cent à compter du 01 Mai 1998.
- Six (6) pour cent à compter du 01 Janvier 1999.

Article 339. Modalités de mise en oeuvre

Compte-tenu de la situation financière de l'Entreprise, possibilité est donnée à l'Employeur de négocier avec le Syndicat d'Entreprise les modalités de mise en oeuvre des dispositions de la présente convention pouvant se traduire par :

- Soit leur application intégrale - Soit leur application partielle et/ou différée selon des dates d'effet et modalités en rapport avec l'évolution financière de l'Entreprise.

Article 340.

La présente Convention est présentée aux fins d'enregistrement par l'une ou l'autre des parties auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal de Tébessa.

Article 341.

Tout différend découlant de l'application de la présente Convention est porté devant l'Inspecteur du travail de Tébessa.

Article 342.

La présente Convention peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires.
Cette dénonciation ne peut toutefois intervenir dans les douze mois qui suivent son enregistrement.

Article 343.

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire.
Elle emporte obligation pour les parties d'avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle Convention Collective ou d'Avenant.

Article 344.

Les litiges qui viendraient à surgir du fait de l'exécution de la présente Convention sont de la compétence du tribunal de TEBESSA siégeant en matière sociale.

Article 345.

La présente Convention est conclue pour une durée de Deux (02) ans renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation signifiée en conformité avec les dispositions de l'article 344 ci-dessus.
La présente Convention Collective prend effet à compter du 01/01/1998.
Elle continue à produire ses effets jusqu'à adoption d'une nouvelle Convention par les parties.

Pour Le Syndicat de
L'Entreprise FERPHOS
Le Secrétaire Général

M. BEKKAI



Le Président Directeur
Général
de L'EN. FERPHOS

S. AZZAG



ANNEXES

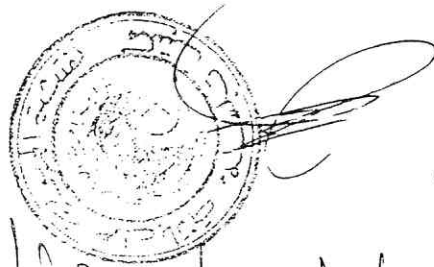


**GRILLE DES SALAIRES APPLICABLES
A COMPTEUR DU 01 MAI 1998**

CATEGORIES	SECT.01	SECT.02	SECT.03	SECT.04	SECT.05
1	5152	5203	5255		
2	5306	5359	5410		
3	5461	5513	5564		
4	5615	5668	5719		
5	5822	5925	6080		
6	6234	6389	6492		
7	6646	6852	6955		
8	7162	7316	7471		
9	7676	7883	7985		
10	8243	8346	8553	8707	
11	8759	8862	8964	9120	
12	9274	9428	9583	9737	
13	9841	9995	10150	10304	
14	10716	10820	11025	11180	11386
15	11592	11850	12004	12211	12468
16	12674	12881	13137	13344	13602
17	13859	14117	14632	14735	14941
18	15198	15508	15765	16075	16384
19	16693	17002	17310	17620	17929
20	18290	18650	19011	19371	19578

**GRILLE INDICIAIRE APPLICABLE
A COMPTER DU 01 MAI 1998**

Catégories	Sec. 01	Sec. 02	Sec. 03	Sec. 04	Sec. 05
1	100	101	102		
2	103	104	105		
3	106	107	108		
4	109	110	111		
5	113	115	118		
6	121	124	126		
7	129	133	135		
8	139	142	145		
9	149	153	155		
10	160	162	166	169	
11	170	172	174	177	
12	180	183	186	189	
13	191	194	197	200	
14	208	210	214	217	221
15	225	230	233	237	242
16	246	250	255	259	264
17	269	274	284	286	290
18	295	301	306	312	318
19	324	330	336	342	348
20	355	362	369	376	380



L'inspecteur du Travail
H. Boukroah

مدير (ت) الادارة العامة
المسؤول (ق) على مستوى
الخدمة العامة
38
موسماتو بوكرواح

الوزير
98/171
رئيس المجلس