



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : نوفمبر 2005
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية الشركة العامة للخدمات البحرية GEMA (فرنسية)
القطاع: النقل
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 10 أبواب: احكام عامة ومجال التطبيق / حقوق العمال وواجباتهم/ علاقات العمل الفردية/ المسار المهني / الشروط العامة للعمل / الاجور / انقطاع العلاقة الشغلية / مشاركة العمال وممارسة الحق النقابي والنظام الداخلي / الخدمات الاجتماعية / إجراءات خاصة
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

SOCIETE GENERALE MARITIME
GEMA EPE/SPA

Capital social 300.000.000 DA
2, rue Jawaharlal NEHRU (EX-Béziers) Alger



NOVEMBRE 2005

SOMMAIRE

Titre I- Objet et champ d'application.....	05
Titre II- Droits et obligations.....	05
Titre III- Relation Individuelle de travail.....	06
Chap. 1: Dispositions générales.....	06
Chap. 2: Recrutement.....	06
Chap. 3: Durée de la relation de travail.....	07
Chap. 4: Période d'essai.....	08
Chap. 5: Confirmation.....	09
Titre IV- Déroulement de la relation de travail.....	10
Chap. 1: Carrière.....	10
Chap. 2: Rétrogradation.....	12
Chap. 3: Mouvements professionnels.....	12
Chap. 4: Intérim.....	14
Chap. 5: Formation.....	15
Chap. 6: Mise en disponibilité.....	16
Titre V- Conditions de travail.....	
Chap. 1: Temps de travail.....	18
Chap. 2: Temps de repos; absences; congés.....	18
Chap. 3: Permanence.....	22
Titre VI- Rémunération.....	22
Chap. 1: Salaire.....	22
Chap. 2: Primes et indemnités.....	23
Chap. 3: Participation au remboursement de frais.....	27
Chap. 4: Avantages sociaux.....	28
Chap. 5: Architecture des salaires.....	30

Titre VII- Cessation de la relation de travail.....	31
Chap. 1: Conditions.....	31
Chap. 2: Licenciement.....	31
Chap. 3: Démission.....	32
Chap. 4: Certificat de travail.....	33
Chap. 5: Solde de Tout Compte.....	33
Titre VIII - Représentation des travailleurs.....	34
Droit syndical et Règlement intérieur	
Chap.1: Comité de participation.....	34
Chap.2: Syndicat.....	34
Chap.3. Conflit collectif et droit de grève.....	35
Chap.4: Hygiène et sécurité.....	38
Chap.5: Règlement intérieur.....	38
Titre IX- Oeuvres sociales.....	39
Chap. 1: Protection et avantages sociaux.....	39
des travailleurs	
Chap. 2: Gestion et financement.....	39
Chap. 3 : Protection sociale.....	40
Titre X- Dispositions particulières.....	40
Chap. 1: Durée de la convention collective.....	40
Chap. 2: Dénonciation, interprétation et recours.....	41
Chap. 3: Application de la nouvelle classification.....	42
Chap. 4: Dispositions finales.....	43
Annexe 1 : Classification des postes de travail.....	46
Annexe II : Nomenclature des postes de travail.....	47

Titre I

Objet et champ d'application.

Article 1. La présente convention qui annule et remplace la précédente convention est conclue entre l'employeur GEMA d'une part, et le syndicat UGTA de l'entreprise d'autre part

Article 2. La présente convention a pour objet de fixer les conditions générales d'emploi, de travail, de rémunération et d'évolution de carrière pour l'ensemble du personnel de GEMA quel que soit le lieu de travail.

Article 3. N'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention, les cadres dirigeants régis par les dispositions du décret 90-290 du 29 septembre 1990.

Article 4. L'emploi des travailleurs étrangers est régi par les dispositions de la législation en vigueur ainsi que par les dispositions pertinentes de la présente convention.

Titre II

Droits et Obligations

Article 5. Les droits et obligations de l'employeur sont ceux prévus par la législation et la réglementation en vigueur ainsi que par les dispositions de la présente convention.

Article 6. Les droits et obligations des travailleurs salariés sont ceux prévus par la législation et la réglementation en vigueur ainsi que par les dispositions de la présente convention.

Titre III

La relation individuelle de Travail

Chapitre 1. Dispositions générales

Article 7. La relation individuelle de travail prend naissance par un contrat écrit conformément à la législation en vigueur qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée

Chapitre 2. Recrutement

Article 8. Le recrutement ne saurait intervenir qu'en cas de vacance de poste de travail ou pour satisfaire à la création d'un poste nouveau.

Article 9. L'employeur pourvoit aux vacances de postes par :

- la promotion interne parmi le personnel répondant aux critères exigences du poste
- le recrutement

Article 10. Le recrutement concerne en tout premier lieu, les postulants de nationalité algérienne. Toutefois, en cas de nécessité absolue, l'employeur peut procéder au recrutement de travailleurs étrangers dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 11. A qualification et compétence égales pour des demandes d'emploi, la priorité est accordée aux ayants droit directs des travailleurs salariés ainsi qu'aux catégories prévues par les textes légaux et réglementaires.

Article 12. Le travailleur recruté pour occuper une fonction de responsabilité ne peut, par l'effet de la cessation de cette fonction, être positionné ou affecté à un autre poste de travail au sein de l'entreprise.

Chapitre 3. Durée de la relation de travail

Article 13. Le recrutement intervient sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, à plein temps, à temps partiel, à mi-temps, à la tâche ou à la vacation.

Ce contrat de travail mentionne notamment :

- a) La durée du contrat.
- b) Les renseignements d'identification individuelle.
- c) La durée de la période d'essai.
- d) Le poste de travail et le (s) lieu (x) d'affectation.
- e) Le salaire de base / rémunération.
- f) Les primes ou indemnités liées aux postes ou à la fonction.

Article 14. L'employeur procède aux recrutements conformément au plan annuel de recrutement.

Article 15. Tout candidat à un recrutement doit fournir au préalable un dossier administratif comprenant les pièces suivantes :

- Extrait d'acte de naissance.
- Fiche familiale.
- Certificat de nationalité.
- Extrait du casier judiciaire (bulletin n° 03)
- Extrait de résidence de moins de six mois.
- Extrait des registres de membre de l'ALN ou l'OCFLN, le cas échéant.
- Justificatif de la position vis-à-vis du S.N.

- Attestation de non salarié (e) du conjoint, s'il y a lieu
- Quatre (04) photos d'identité
- Certificats médicaux (phlébotomie et médecine générale).
- Copies légalisées des titres, diplômes et certificats de travail.

Article 16. Lorsque les nécessités de service l'exigent, l'employeur peut procéder au recrutement d'un personnel temporaire pour une durée déterminée en plus de ceux fixés par le plan de recrutement initial et ce, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 17. Le contrat de travail à temps partiel ou à mi-temps, peut être conclu par l'employeur quand le volume et le rythme de travail ne permettent pas d'occuper un salarié à temps plein et/ou aux horaires de travail réguliers. Ce type de contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans tous les cas, le volume horaire de travail ne saurait être inférieur à la moitié de la durée légale de travail.

Le contrat de travail peut également être conclu pour des travaux exécutés à la tâche ou à la vacation.

Article 18. Les salariés en activité peuvent être utilisés à temps partiel ou à mi-temps soit à leur demande et après accord de l'employeur, soit sur l'initiative de ce dernier et après avis des représentants des travailleurs pour raisons majeures de restriction de l'emploi.

Chapitre 4. Période d'essai

Article 19. Tout salarié nouvellement recruté est soumis à une période d'essai dont la durée est fixée à :

- a) Un (1) mois pour l'exécution
- b) Trois (3) mois pour la maîtrise et la haute maîtrise

c) Six (6) mois pour les cadres et les cadres supérieurs.

En cas d'empêchement dûment constaté et justifié pendant la période d'essai, la durée de celle-ci est suspendue depuis le premier jour de l'empêchement jusqu'à la date effective de reprise du travail.

Cependant, l'employeur se réserve le droit de mettre fin unilatéralement à la relation de travail si cet empêchement venait à se prolonger et ce, sans indemnités ni préavis.

Article 20. Les périodes d'essais fixées à l'article précédent peuvent être reconduites une seule fois, sur l'initiative de l'employeur et sans que la durée globale n'excède le double de la période d'essai initiale.

Article 21. Durant la période d'essai, chacune des parties peut rompre la relation de travail, sans préavis ni indemnités. Cependant, et pour certains postes, l'employeur peut exiger une période de préavis minimale avant la cessation de la relation de travail.

Article 22. Durant la période d'essai, le salarié est soumis aux dispositions de la présente convention, du règlement intérieur et celles de son contrat de travail.

Chapitre 5. Confirmation

Article 23. La confirmation au poste intervient à l'issue de la période d'essai. Dans le cas contraire, l'employeur est tenu de notifier au salarié nouvellement recruté, la fin de la relation de travail, dans un délai qui ne saurait excéder dix (10) jours calendaires après expiration de la période d'essai. Passé ce délai et dans le cas où le salarié ne reçoit aucune notification, il est réputé confirmé à son poste de travail.

Titre IV

Déroulement de la Relation de Travail

Chapitre 1. Carrière

Article 24. Le déroulement de la carrière professionnelle à GEMA s'applique aux salariés confirmés selon les principes suivants :

- . Promotion du savoir - faire
- . Promotion et avancement des salariés les plus performants.
- . Récompense en permanence de chaque salarié selon ses mérites.

Article 25. La carrière à GEMA est régie par deux (02) dispositifs :

- . L'avancement horizontal.
- . La promotion verticale.

Article 26. L'avancement horizontal annuel consiste en une évolution salariale horizontale par échelons déterminée comme suit :

- un (1) échelon automatique accordé à chaque salarié au titre de l'ancienneté.
- un (1) échelon supplémentaire peut être accordé, au maximum à 50% de l'effectif total arrêté au 31 décembre de chaque exercice, au titre du mérite professionnel annuel, en fonction du niveau d'atteinte du résultat d'exploitation de l'exercice concerné et de l'évaluation individuelle.

Article 27. La promotion consiste en un changement de postes d'un niveau supérieur par rapport à celui précédemment occupé.

Elle est conditionnée par la vacance de poste, la création de nouveaux postes et le développement des aptitudes, connaissances et qualifications professionnelles du postulant.

Article 28. Toute promotion verticale ouvre droit à un reclassement dans la nouvelle catégorie avec le même nombre d'échelons acquis dans l'ancienne catégorie.

Article 29. (modifié par avenant n° 12/07 du 10/02/2007) La recomposition de l'architecture des rémunérations est établie comme suit :

- A. L'éventail des salaires de base est fixé entre les seuils de 13 110,00 DA et 36 480,00 DA.
- B. L'éventail des échelons applicables à chaque classe salariale est fixé à 35, successivement accessibles automatiquement pour l'ancienneté et, selon les résultats de l'entreprise et l'évaluation individuelle, par le mérite professionnel.
- C. Le pourcentage au titre de l'échelon correspondant à chaque catégorie est calculé sur le salaire de base
- D. La valeur de l'échelon acquise au titre de l'avancement est intégrée dans le salaire de base.

Article 30. Les mécanismes ainsi que les modalités de mise en oeuvre de la gestion des carrières, seront arrêtés par l'employeur après avis des représentants des travailleurs.

Article 31. Tout salarié, candidat à une promotion est soumis à une période d'essai au nouveau poste de :

- . Un (01) mois pour l'exécution et la maîtrise.
- . Trois (03) mois pour la haute maîtrise et les cadres.
- . Six (06) mois pour les cadres supérieurs.

A l'issue de cette période, le salarié est soit confirmé, soit réaffecté à son poste initial. cette disposition peut intervenir avant terme.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux intérimaires définis par l'article 46 et suivants de la présente convention.

Chapitre 2 Rétrogradation.

Article 32. La rétrogradation à l'exclusion de celles induites et régies par le règlement intérieur concernant les raisons disciplinaires, consiste à reclasser le travailleur salarié à un poste de travail immédiatement inférieur. La rétrogradation est prononcée par décision.

- a) Pour insuffisance professionnelle prolongée et constatée.
- b) Pour raison médicale dûment certifiée et lorsque le salarié bénéficie d'une rente au titre des accidents de travail ou maladie professionnelle.
- c) A la demande motivée du salarié et accord de l'employeur. Dans ce cas, le salarié est reclassé au poste lui convenant le mieux compte tenu de ses aptitudes.
- d) Restructuration de l'emploi et suppression de postes.

Chapitre 3. Mouvements professionnels

Article 33. Durant sa carrière au sein de GEMA, le salarié peut être amené à effectuer des mouvements professionnels soit à sa demande soit pour nécessité de service. La permutation, la mutation, le détachement et la reconversion constituent des mouvements professionnels au sens de la présente convention.

Article 34. La permutation consiste en un changement de poste entre deux salariés d'une même structure ou non, sans modification de classification professionnelle et salariale. La permutation est proposée et mise en oeuvre soit pour une nécessité de service, soit pour enrichir la qualification professionnelle des intéressés.

Elle peut être prononcée à la demande des intéressés et accord de l'employeur.

Article 35. La mutation consiste en un changement de lieu de travail intervenant en dehors de la structure habituelle d'affectation. Elle est décidée selon le cas :

- a) Pour nécessité de service.
- b) A la demande de l'intéressé et accords préalables des deux structures concernées.

Article 36. Le recours à la mutation ne doit en aucun cas constituer pour le salarié une sanction déguisée.

Lorsqu'elle est prononcée à la demande du salarié, celle-ci est subordonnée à l'observation d'un préavis dont la période est arrêtée en commun accord avec l'employeur.

Dans le cas où elle est prononcée sur décision de l'employeur, les conditions d'hébergement ou de logement doivent être garanties par ce dernier avec remboursement des frais de déménagement selon les barèmes en vigueur.

Dans ce dernier cas elle est prononcée avec un préavis d'un mois au minimum et en dehors de la période scolaire.

Article 37. Le détachement est la position du salarié confirmé à son poste de travail, appelé à exercer pour une période donnée des fonctions ou une activité dans un organisme autre que GEMA. Dans cette position, le salarié bénéficie de ses droits légaux, au titre de l'ancienneté à GEMA.

Article 38. Le détachement est prononcé sur décision de l'employeur soit sur demande d'un autre organisme employeur et acceptation du salarié soit sur demande de ce dernier et accord des deux organismes employeurs

Article 39. A l'exception des détachements, prévus et régis par la législation en vigueur, la durée du détachement est de trois (03) années au maximum et de six (06) mois au minimum. Elle peut être renouvelée après accord de l'employeur.

Article 40. La réintégration du travailleur détaché est de droit au sein de GEMA, soit à son poste initial s'il est vacant soit à un poste équivalent.

Article 41. La rémunération du salarié détaché ainsi que les contributions au titre des charges et avantages incombent à l'organisme auprès duquel il est détaché, sauf cas expressément prévus par la législation en vigueur.

Article 42. Les conditions de détachement pour formation sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aux dispositions de la présente convention et du contrat de formation.

Article 43. La reconversion à un autre poste de travail est justifiée par l'un des motifs suivants :

- nécessité absolue de service,
- incapacité physique en raison d'une maladie, de l'âge ou d'un accident de travail.

Article 44. Lorsqu'il s'agit de nécessité absolue de service la reconversion à un autre poste de travail ne saurait être inférieure au classement initial du travailleur concerné.

Chapitre 4. Intérim

Article 45. La position d'intérimaire peut être prononcée pour tous les postes de travail et consiste en le pourvoi, à titre provisoire d'un poste de travail vacant ou rendu vacant momentanément sans pour autant que la période de cet intérim n'excède douze (12) mois.

Article 46. Lorsque l'employeur est tenu de conserver le poste au titulaire durant son absence pour cause de formation, maladie, maternité, rappel au titre de la réserve nationale et détachement, la durée de l'intérim est égale à la durée de l'absence du titulaire du poste sans toutefois que celle-ci n'excède douze (12) mois.

Article 47. La position d'intérimaire ouvre droit dès l'installation au nouveau poste à la rémunération, primes et indemnités y afférentes à ce dernier, dans le cas où la nouvelle rémunération est supérieure à celle perçue habituellement.

A l'issue de la période d'intérim lorsque celle-ci est égale à douze (12) mois, l'intérimaire est soit confirmé soit réaffecté à son poste d'origine. Passé ce délai, il est réputé confirmé.

Pour les cas de remplacement d'un titulaire en maladie, la durée d'intérim peut être prolongée au-delà des douze (12) mois sans toutefois dépasser les délais fixés par les dispositions légales relatives aux congés de maladies longues durées.

Chapitre 5. Formation.

Article 48. Dans le cadre des actions de formation qu'il engage et selon les axes, programmes et filières déterminés par le plan de développement de l'Entreprise, l'employeur met en oeuvre des actions de formation, recyclage et de perfectionnement au profit des travailleurs salariés confirmés au sein de l'Entreprise.

Article 49. Tout travailleur bénéficiaire d'une formation doit s'engager, en vertu d'un contrat de formation, à servir l'entreprise pour une période de fidélité proportionnelle à la durée de la formation suivie, égale à :

Durée de la Formation	Durée de la Fidélité
Inférieure ou égale à 03 mois	Une (01) année.
Trois à six (06) mois	Trois (03) années
Une (01) année.	Six (06) années.

Article 50. Si la formation est interrompue du fait du travailleur, ce dernier est tenu de rembourser l'intégralité des frais engagés pour sa formation, ainsi que les salaires et charges versés par l'employeur au prorata de la période de formation réellement suivie.

Article 51. L'employeur est tenu, dans le cadre de la législation en vigueur d'organiser des actions d'apprentissage pour les jeunes et en particulier les enfants des travailleurs salariés en vue de favoriser leur insertion dans le monde du travail. Les conditions d'admission et les modalités pratiques de prise en charge des stagiaires sont celles prévues par la législation en vigueur.

Article 52. Les conditions d'emploi, de suivi et de prise en charge des jeunes universitaires sont celles prévues par le dispositif légal en la matière.

Article 53. Les travailleurs détachés par l'Entreprise pour une formation de longue durée, supérieure à trois mois, bénéficient du maintien de la rémunération au titre de salaire de base, du panier et transport dans le cas où l'organisme de formation n'assure pas ces deux prestations.

Article 54. Les travailleurs bénéficiaires d'une formation de courte durée, supérieure à trente jours et inférieure à quatre vingt dix jours, continuent à percevoir l'intégralité de leur rémunération.

Article 55. Le suivi des cours de formation constitue une obligation pour les travailleurs bénéficiaires.

Le non-respect de cette obligation constitue une faute professionnelle sanctionnée conformément aux dispositions de la convention et du règlement intérieur de l'Entreprise.

Article 56. L'employeur peut exiger de tout travailleur ayant les compétences et qualifications appropriées, de contribuer à la réalisation des actions de formation et de perfectionnement qu'il organise. Le non-respect de cette obligation constitue une faute professionnelle sanctionnée en tant que telle.

Chapitre 6. Mise en Disponibilité

Article 57. La mise en disponibilité est une suspension de la relation de travail d'un salarié confirmé ayant trois (03) années d'activité au sein de l'Entreprise.

Elle entraîne la suspension de la rémunération et la cessation du bénéfice de ses droits relatifs à l'ancienneté à l'avancement et à la retraite.

Hormis les cas expressément prévus par la loi, la mise en disponibilité est de droit pour les cas suivants :

- a) Maladie grave ou accident affectant le conjoint, l'enfant ou une personne à charge, dûment prouvés.
- b) Circonstances obligeant le salarié à suivre son conjoint appelé à changer de lieu de résidence pour raison professionnelle, dûment prouvées.
- c) Obligation pour le salarié d'assister un enfant de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une maladie ou infirmité exigeant des soins continus, sur présentation de justificatifs probants.

Article 58. La mise en disponibilité est prononcée par décision de l'employeur pour une durée maximum d'une année non renouvelable à la demande du travailleur salarié.

L'employeur qui peut la refuser, doit le notifier au travailleur salarié dans le mois qui suit sa demande.

Article 59. A l'exclusion des cas expressément prévus par la législation relative aux relations de travail, notamment l'article 64 de la loi 90.11 modifiée et complétée, la durée telle que définie dans l'article ci-dessus, peut être renouvelée exceptionnellement une seule fois pour des motifs dûment justifiés et reconnus valables par l'employeur.

Article 60. Le travailleur salarié qui a bénéficié d'une mise en disponibilité est tenu d'aviser, trente jours avant l'expiration de la durée de celle-ci, de son intention de réintégrer l'entreprise.

Dans ce cas, la réintégration est prononcée d'office et suivie d'une affectation au poste d'origine ou à un poste équivalent. Au terme de la mise en disponibilité et à défaut de reprise dans un délai de huit (08) jours calendaires, la relation est réputée rompue, sauf cas de force majeure prouvée.

Article 61. Tout travailleur salarié bénéficiaire d'une mise en disponibilité ne peut exercer une activité lucrative pour son compte ou pour le compte d'un tiers. Tout travailleur salarié qui a bénéficié d'une mise en disponibilité, contrevenant à ces dispositions d'une manière prouvée, sera licencié d'office sans préavis ni indemnité.

Titre V

Conditions de travail.

Chapitre 1. Temps de travail

Article 62. La durée hebdomadaire de travail est fixée conformément à la loi. Elle peut être organisée selon des systèmes d'horaires flexibles.

Son organisation est fixée par l'employeur après avis des représentants des travailleurs.

Article 63. Pour les postes de travail comportant des périodes d'inactivités prolongées ou ponctuelles, la durée de travail journalière et/ou hebdomadaire peut être augmentée à concurrence de l'amplitude journalière légale.

La liste des postes concernés et les modalités d'application du présent article sont arrêtées par l'employeur après avis des représentants des travailleurs.

Article 64. La fixation des horaires de travail est portée à la connaissance des travailleurs par tout moyen jugé approprié, leurs représentants étant informés.

Chapitre 2. Temps de repos - Absences - Congés

Article 65. Lorsque les impératifs économiques et ceux de l'organisation du travail l'exigent, le repos hebdomadaire peut être soit différé soit pris un autre jour.

Article 66. Sauf les cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur, aucun salarié régi par la présente convention ne peut être rémunéré pour une période non travaillée.

Article 67. Sous peine d'être considéré en absence injustifiée, tout salarié en position d'absence est tenu d'aviser l'employeur dans les quarante huit (48) heures et d'indiquer les motifs de cette absence.

Lorsque l'absence est due à une maladie, elle doit être justifiée par un certificat médical expédié ou déposé dans les quarante huit (48) heures au service concerné, avec accusé de réception.

L'employeur se réserve le droit de faire procéder à une expertise et/ou contre-visite médicale.

Article 68. Toute absence injustifiée entraîne en plus de la suppression de la rémunération au prorata temporis, une sanction disciplinaire conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

Article 69. Tout salarié absent pendant huit (08) jours consécutifs, et sans justifications de sa part, est considéré en situation d'abandon de poste. Dans ce cas, il s'expose à une sanction disciplinaire conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

Article 70. Des absences spéciales non rémunérées sont accordées aux salariés sur demande justifiée. La durée maxima ne peut excéder une demi-journée par mois.

Article 71. Tout salarié désirant accomplir le pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam a droit, une fois dans sa carrière, à une absence spéciale rémunérée de trente (30) jours pour le Hadj.

Article 72. Des autorisations d'absences spéciales, rémunérées, sont accordées aux travailleurs salariés pour chacun des événements familiaux suivants :

. Mariage du salarié	: Trois (03) jours.
. Naissance d'un enfant du salarié	: Trois (03) jours.
. Mariage d'un enfant du salarié	: Trois (03) jours.
. Circoncision d'un enfant du salarié	: Trois (03) jours.
. Décès des ascendants ou de son conjoint, descendants et collatéraux directs	: Trois (03) jours.
. Décès du conjoint du salarié	: Trois (03) jours.

Article 73. La durée de ces absences est calculée en journées ouvrables augmentées de quarante huit (48) heures au titre des délais de route dûment justifiés. Les journées d'absences ainsi accordées doivent être consommées durant le mois qui suit l'événement familial et appuyé de toutes pièces justificatives.

Passé ce délai, l'autorisation d'absence est prescrite d'office, sauf cas de force majeure indépendant de la volonté du salarié.

Article 74. Tout salarié, appelé à passer des examens, a droit à une absence spéciale rémunérée d'une durée égale à celle de l'examen, et sur présentation des pièces justificatives.

Article 75. Tout salarié confirmé à son poste de travail peut, dans la limite de cinq (05) heures par semaine, bénéficier d'absences spéciales rémunérées pour suivre ou donner des cours de formation ou de perfectionnement.

Article 76. A l'issue de son congé de maternité, toute femme salariée bénéficie de deux (02) heures d'absences spéciales rémunérées par jour pendant six (06) mois et une (01) heure pendant les six (06) mois qui suivent. Ces heures d'absences spéciales ne sont ni cumulables ni compensées autrement en cas de désistement.

Article 77. Dans des cas exceptionnels dûment justifiés, le salarié peut bénéficier d'absences spéciales rémunérées d'une durée de cinq (05) jours au maximum par an.

Article 78. Tout salarié a droit à un congé annuel rémunéré. Le congé annuel est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail, sans que la durée globale n'excède trente (30) jours calendaires par année de travail. La période de référence pour l'appréciation des droits à congé annuel s'étend de la période allant du 1er juillet de l'exercice précédent au trente (30) juin de l'exercice en cours.

Article 79. Les périodes d'absences pour maladie, maternité, accident de travail et maladies professionnelles ainsi que les périodes d'absences spéciales autorisées, et rémunérées sont considérées comme temps de présence pour le calcul des congés annuels. Il en est de même pour les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux. Dans tous les cas, la durée du congé accordé ne peut être supérieure à trente (30) jours calendaires, quelle que soit la durée de l'absence considérée.

Article 80. Pendant le congé annuel, la relation de travail ne peut être suspendue ni rompue.

Article 81. Le planning des départs en congé annuel et les fractionnements de celui-ci sont établis par les services de l'employeur après avis des représentants des travailleurs.

Article 82. Nonobstant les dispositions de l'article précédent, des modifications peuvent être apportées aux dates de départs en congé à la demande du salarié ou pour nécessité de service. En tout état de cause, le salarié ne peut partir en congé qu'une fois en possession du titre établi à cet effet.

Article 83. Le congé annuel est accordé en considération d'abord des impératifs de service, puis de l'intérêt du salarié.

Article 84. Le congé annuel ne peut être fractionné que si les nécessités de service le permettent ou à la demande de l'employeur. Lorsque le congé annuel est fractionné, avec un maximum de trois tranches, la durée de la première tranche ne peut être inférieure à dix (10) jours calendaires.

Dans le cas d'un congé annuel de moins de dix (10) jours, le fractionnement n'est pas autorisé.

Article 85. Tout salarié est tenu de prendre son congé annuel durant l'exercice concerné.

Toutefois, le travailleur salarié peut être amené à reporter tout ou partie de son congé annuel sur l'exercice suivant et ce, pour des raisons impérieuses de service.

Le reliquat ainsi reporté doit impérativement être consommé au cours de l'exercice suivant.

Article 86. Le congé annuel ne peut être compensé par une rémunération, sauf s'il y a cessation de la relation de travail, telle que définie par la loi. Dans ce cas, le montant correspondant au congé non consommé est versé au salarié au moment de l'établissement de son solde de tout compte.

Article 87. Le congé annuel ne peut être interrompu que par la survenance d'une maladie, d'un accident ou par rappel du salarié pour nécessité de service.

Article 88. Le salarié ne peut renoncer à son congé annuel au motif que son poste de travail ne lui permet pas de prendre du repos.

Article 89. Au titre du congé annuel, le salarié a droit à une indemnité égale au 1/12ème de la rémunération globale perçue au cours de l'année précédant ledit congé

Article 90. A titre exceptionnel, il peut être accordé un congé spécial sans solde de (30) trente jours au maximum à tout travailleur qui en formule la demande.

Le congé sans solde sera accordé en tenant compte des nécessités de service.

Chapitre 3. Permanence

Article 91. Pour des impératifs liés à des cas de force majeure, l'employeur organise des permanences de jour et de nuit, au niveau des lieux de travail. Elles sont effectuées en sus de la durée légale de travail.

Article 92. Les permanences assurées pour des impératifs liés à des cas de force majeure de nuit et de jours de repos légaux ouvrent droit à une récupération d'une journée.

Titre VI. Rémunération Chapitre 1. Salaire

Article 93. En contrepartie du travail qu'il fournit, le salarié perçoit un salaire de base, correspondant à la valeur du poste de travail occupé, auquel s'ajoutent les primes et indemnités prévues par la présente convention collective, et participe aux résultats de l'entreprise.

Article 94. Le salarié ne peut percevoir un salaire que s'il est affecté à un poste réel de travail et qu'il accomplit effectivement les tâches, missions et objectifs inhérents à ce poste.

Article 95. Le montant du salaire ainsi que celui de tous les éléments qui le composent figurent nommément dans la fiche de paie périodique établie par l'employeur.

Article 96. L'employeur est tenu de verser à chaque salarié régulièrement et à terme échu le salaire qui lui est dû, assorti des éléments accessoires s'il y a lieu.

Article 97. Le salaire de base ne peut, en aucun cas, être inférieur au SNMG. La fixation des salaires est définie en annexe de la présente convention.

Article 98. L'employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de la rémunération entre travailleurs, sans aucune discrimination.

Article 99. Toute disposition prévue au titre de la présente convention ou d'accord collectif ou d'un contrat de travail qui est de nature à asseoir une discrimination quelconque entre les travailleurs en matière d'emploi ou de rémunération ou de conditions de travail est nulle et de nul effet.

Chapitre 2. Primes et indemnités

Article 100. Le salarié perçoit en plus de son salaire de base, les primes et / ou indemnités liées au poste qu'il occupe et telles que définies ci-après.

Article 101. Lorsque les besoins de l'organisation et du rythme de travail l'exigent, l'employeur organise le travail par poste, en système continu, semi-continu et discontinu.

Ces systèmes d'organisation ouvrent droit à une indemnité de travail posté (ITP) fixée à des taux qui peuvent varier de 10% à 25% du salaire de base.

Les modalités d'attribution de l'indemnité de travail posté (ITP) sont arrêtées par l'employeur après avis des représentants des travailleurs.

Article 102. L'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP) est destinée à rémunérer les sujétions d'horaires de travail imposées par des nécessités de service et ayant un caractère permanent. Cette indemnité exclue toute forme de rémunération pour travaux effectués en heures supplémentaires ou en travail posté (ITP).

L'indemnité forfaitaire de service permanent est fixée à un taux maximum de 20% du salaire de base.

Les modalités de son attribution sont arrêtées par l'employeur après avis des représentants des travailleurs.

Article 103. Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité de service absolue et revêtir un caractère exceptionnel. Ce recours est subordonné à l'accord préalable de l'employeur.

Article 104. Par nécessité de services, tout salarié est tenu, sauf empêchement dû à un cas de force majeure dûment justifié, d'effectuer des heures supplémentaires lorsque sa hiérarchie le lui demande et ce dans la limite de l'amplitude horaire légale fixée à douze heures par jour au maximum et sans que cela n'excède 20 % de la durée légale de travail.

Article 105. L'indemnité versée aux travailleurs au titre des heures supplémentaires est calculée comme suit :

- a) Une majoration de 50 % du taux horaire est accordée pour les quatre (04) premières heures supplémentaires effectuées dans la semaine.
- b) Une majoration de 75 % du taux horaire est accordée pour les heures supplémentaires effectuées au-delà des quatre (04) premières heures supplémentaires effectuées dans la semaine.
- c) Majoration de 100 % du taux horaire pour les heures supplémentaires effectuées de nuit ou un jour de repos légal ; augmentée d'un repos compensateur d'égale durée pour le dernier cas.

Article 106. Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre 21 heures et 5 heures du matin.

Article 107. Le salarié affecté à un travail posté et percevant une indemnité de travail posté, a droit lorsqu'il a travaillé un jour férié, au paiement des heures travaillées au tarif normal ou à un repos compensateur d'égale durée.

Article 108. Il est attribué une prime annuelle de bilan à l'ensemble des catégories socioprofessionnelles qui y ont participé.

Cette prime est versée comme suit :

- 1^{er} Niveau : 17.250 DA brut
- 2^e Niveau : 14.375 DA brut
- 3^e Niveau : 11.500 DA brut

La liste des comptables qui y ouvrent droit est arrêtée par l'employeur après avis des représentants des travailleurs.

Article 109 Les travailleurs ayant la qualité de membre de l'ALN ou de l'OCFLN telle que définie par la loi, ont droit à une bonification dont le montant et les modalités sont fixés par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 110. Tout travailleur a droit à une prime individuelle variable (PIV) mensuelle liée au niveau d'exécution et de réalisation des objectifs de son collectif d'appartenance et de sa notation individuelle.

La procédure de mise en œuvre de cette prime, sur la base d'un taux maximum de 60 % du salaire de base, est arrêtée par l'employeur après avis des représentants des travailleurs.

Article 111. Une indemnité de disponibilité (I.D), fixée à un taux maximum de 30 % du salaire de base, est destinée à récompenser les efforts fournis en dehors des heures de travail par certains catégories de travailleurs, exerçant au niveau des structures commerciale, shipping et logistique.

Cette indemnité, exclusive des heures supplémentaires, de l'ITP et de l'IFSP, est attribuée mensuellement sur la base d'une évaluation qui tient compte du volume de l'activité, de la disponibilité et des résultats commerciaux obtenus.

La liste des postes de travail y ouvrant droit ainsi que les modalités de son attribution, sont fixées par l'employeur après avis des représentants des travailleurs.

Article 112. Au titre du bénéfice annuel, les travailleurs salariés participent aux résultats de l'entreprise selon le niveau du bénéfice comptable réalisé au cours de l'exercice précédent. L'enveloppe globale à distribuer est constituée du tiers (1/3), indexé sur le résultat net de l'exercice, à concurrence de 15 % de la masse salariale annuelle.

Les modalités de calcul et d'attribution sont définies par l'employeur après avis des représentants des travailleurs,

La répartition au titre du bénéfice annuel demeure subordonnée à l'accord préalable de l'assemblée générale ordinaire des actionnaires.

Article 113. Une indemnité de nuisance dont le montant est fixé à 1 000 DA par mois, est accordée aux travailleurs, en compensation des inconforts de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et de danger.

Article 114. Il est attribué une prime mensuelle de caisse pour les caissiers dont le montant forfaitaire est fixé à 600 DA ou 1.000 DA par mois.

Article 115. Les travailleurs détachés pour une formation de longue durée bénéficient d'une indemnité forfaitaire de formation, d'un montant de mille dinars (1.000 DA), mensuelle, versée pendant la durée du détachement pour formation.

Article 116. Une indemnité de frais de fonction (I.F.F) dont les montants fixés à 2000 DA, 3000 DA et 4000 DA, peut être attribuée aux cadres et cadres supérieurs.

La liste des bénéficiaires est arrêtée annuellement par décision du Directeur Général, sur proposition du directeur d'agence.

Article 117 Une gratification exceptionnelle de mérite peut être attribuée sur décision du directeur général, aux travailleurs qui préservent et/ou augmentent le niveau du portefeuille de l'entreprise.

Chapitre 3. Participation au remboursement de frais.

Article 118. (modifié par avenant n° 12/07 du 10/02/2007) Une indemnité de panier dont le montant est fixé à 4 000 DA par mois, est attribuée aux travailleurs.

Article 119. (modifié par avenant n° 12/07 du 10/02/2007) Une indemnité de transport dont le montant est fixé à 2 200 DA par mois, est attribuée aux travailleurs.

Article 120. (modifié par avenant n° 12/07 du 10/02/2007) Les postes de travail classés à partir de la catégorie HM3 et nécessitant des déplacements professionnels peuvent donner lieu à l'attribution d'une indemnité forfaitaire d'amortissement du véhicule (IFAV) dont les montants sont fixés à 2 500 DA, 3 000 DA et 3 800 DA par mois, et ce, en fonction des fréquences des déplacements professionnels.

La liste des postes y ouvrant droit est arrêtée par l'employeur après avis des représentants des travailleurs et sur décision annuelle du directeur général.

L'IFAV n'est pas cumulable avec l'indemnité de transport, l'affectation d'un véhicule à titre individuel ou l'utilisation d'un véhicule de service, même à titre provisoire.

L'IFAV est attribuée par décision individuelle après justification de la possession d'un véhicule en état permanent de fonctionnement. Sa suppression intervient dans les mêmes formes.

Article 121. Tout travailleur salarié en mission commandée nécessitant un déplacement professionnel à l'intérieur du territoire national et au-delà d'un rayon de 50 Km du lieu habituel de travail perçoit une indemnité au titre de la **compensation des frais engagés**, selon les barèmes ci-dessous :

- . 300 DA pour le repas.
- . 750 DA pour la Nuitée.

Cette indemnité, qui couvre les frais d'hébergement et de restauration n'est versée que pour les déplacements d'une durée inférieure ou égale à un mois.

La prise en charge des frais par l'employeur exclue toute forme de remboursement total ou partiel.

Article 122. L'indemnité kilométrique est attribuée au travailleur appelé à effectuer un déplacement au-delà de 50 Km du lieu habituel de travail et qui, sur demande de l'entreprise, accepte d'utiliser son propre véhicule comme moyen de déplacement.

Cette indemnité est fixée à :

- Quatre (04) dinars au kilomètre parcouru dans le cas où le salarié bénéficie de l'indemnité forfaitaire de véhicule.
- Six (06) dinars au kilomètre parcouru dans le cas où le salarié en mission ne bénéficie pas de l'indemnité forfaitaire de véhicule.

Les modalités régissant les missions sont précisées par note circulaire de l'organisme employeur.

Chapitre 4. Avantages sociaux.

Article 123. Le travailleur permanent reposable à l'âge légal bénéficie d'une **indemnité de fin de carrière (IFC)** allouée au titre de son ancienneté à l'entreprise, fixée à douze (12) mois de salaires maximum et calculée sur la base de la rémunération mensuelle brute moyenne de la dernière année d'activité.

Elle est calculée selon le barème suivant :

- trois (03) ans et plus.....2 mois.
- cinq (05) ans et plus.....4 mois.
- sept (07) ans et plus.....8 mois.
- dix (10) ans et plus.....12 mois.

Le travailleur reposable n'ayant pas atteint l'âge légal peut bénéficier des dispositions du présent article après accord de l'employeur et avis des représentants des travailleurs.

Article 124. L'indemnité de fin de carrière (IFC) est supportée par l'employeur.

Article 125. Le salarié marié bénéficie d'une indemnité mensuelle dite de **revenu unique** de 1 000 DA par mois lorsqu'il ne dispose au sein de son foyer que de son propre salaire.

Article 126. Le décès du salarié, confirmé à son poste de travail et en activité, ouvre droit à une **allocation décès** qui est versée par l'employeur aux ayants droit.

Le montant de cette allocation est fixé à douze mois de salaire calculés sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois d'activité et en conformité avec les dispositions légales en matière de succession (FREDHA).

Article 127. Le salarié marié peut bénéficier d'une indemnité pour salaire unique (IPSU) conformément aux dispositions légales en la matière.

Article 128. Les travailleurs salariés régis par la présente convention sont soumis au régime de la sécurité sociale, l'assurance chômage, la retraite et la retraite anticipée.

Chapitre 5. Architecture de la grille des salaires

Article 129. (modifié par avenant n° 12/07 du 10/02/2007)

L'architecture de la grille des salaires au sein de GEMA est la suivante :

Classification			Salaire de base		Différence Verticale	% de Progression Horizontale de 1 à 35 échelons
Groupe	Classe	Cat.	Esaj	Confirm.		
Exécution	AS1	1	11 410	13 110		1,5
	AS2	2	12 740	13 340	230	1,5
	AS3	3	12 930	13 570	230	1,5
	AS4	4	13 355	14 025	455	1,5
Maîtrise	M1	5	13 095	15 050	1 025	1,75
	M2	6	13 640	15 735	685	1,75
	M3	7	14 210	16 420	685	1,75
	M4	8	14 780	17 100	680	1,75
Haute Maîtrise	HM1	9	15 920	18 470	1 370	2
	HM2	10	16 680	19 155	685	2
	HM3	11	17 440	20 065	910	2
	HM4	12	18 195	20 980	915	2
Cadre	C1	13	19 715	22 690	1 710	2,5
	C2	14	20 720	23 830	1 140	2,5
	C3	15	21 730	24 970	1 140	2,5
	C4	16	22 740	26 110	1 140	2,5
Cadre supérieur	CS1	17	25 765	29 530	3 420	3
	CS2	18	27 785	31 920	2 390	3
	CS3	19	29 800	34 200	2 280	3
	CS4	20	31 820	36 480	2 280	3

Titre VI I
Cessation de la Relation de travail.
Chapitre 1. Conditions.

Article 130. Les cas de la cessation de la relation de travail sont les suivants :

- a) L'annulation légale d'un contrat de travail.
- b) L'expiration du contrat de travail à durée déterminée
- c) La démission.
- d) Le licenciement à caractère disciplinaire.
- e) Le licenciement pour compression d'effectif.
- f) Le licenciement pour suppression d'emploi.
- g) La retraite.
- h) L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation sociale.
- i) La non-réintégration à l'expiration de la mise en disponibilité, détachement, réserve nationale.
- j) Le décès.

Article 131. Hormis le cas de décès ou de retraite, la cessation de la relation de travail est prononcée en toute circonstance sur décision de l'employeur ou à la demande écrite du salarié concerné. La décision de l'employeur doit indiquer les motifs ainsi que les dispositions légales et réglementaires sur lesquelles elle se fonde.

Chapitre 2. Licenciement.

Article 132. Le licenciement est prononcé pour raison disciplinaire, économique, de compression d'effectif, de suppression d'emploi ou cessation d'activité.

Article 133. Le licenciement à caractère disciplinaire est prononcé dans les conditions et suivant les modalités prévues par le règlement intérieur de l'employeur.

Article 134. Le licenciement pour compression d'effectif est décidé lorsque des raisons économiques le justifient et après épuisement de tous les mécanismes et dispositifs légaux.

Article 135. Dans le cas de mise en oeuvre des mesures de compression d'effectif, l'employeur ne peut recourir sur les mêmes lieux de travail, à la pratique des heures supplémentaires et à des recrutements pour les postes de travail touchés par la compression.

Article 136. En cas de reprise de l'activité économique, permettant de nouveaux recrutements, la priorité sera accordée aux travailleurs licenciés pour les motifs prévus aux articles 134 et 135 ci-dessus.

Article 137. En tout état de cause, tout travailleur faisant l'objet d'un licenciement pour compression d'effectif ou suppression d'emploi, bénéficie d'une indemnité calculée conformément aux dispositions légales en la matière.

Article 138. Toute mesure de licenciement pour compression d'effectifs ou de suppression d'emploi fera l'objet d'une note écrite aux salariés concernés, conformément aux dispositions légales en la matière.

Chapitre 3. Démission

Article 139. Lorsque le salarié désire, par démission, mettre fin à la relation de travail, il est tenu de formuler une demande écrite et de respecter le préavis réglementaire s'il en est requis.

Les délais du préavis ne peuvent excéder :

- . Deux (02) mois pour le personnel d'exécution,
- . Quatre (04) mois pour le personnel de maîtrise et haute maîtrise,

Six (06) mois pour le personnel cadre et cadre supérieur.

Article 140. Dans le cas où le salarié est dispensé d'observer le délai de préavis, la rupture de la relation de travail est alors formalisée dans le mois où la demande de démission a été sollicitée et acceptée.

Article 141 Dans tous les cas, le travailleur démissionnaire s'engage à ne pas concurrencer l'entreprise dans son domaine d'activité pour une durée minimale de trois (03) ans, sous peine de poursuite judiciaire.

Chapitre 4. Certificat de Travail.

Article 142. 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 du travailleur et de l'employeur nés du contrat de travail ou contrat de formation sauf s'il en est convenu autrement par écrit entre eux.

Article 143. Le certificat de travail n'est délivré qu'une seule fois au salarié, sauf circonstances particulières, rendant nécessaire la remise de duplicata.

Chapitre 5. Solde de Tout Compte.

Article 144. A la cessation de la relation de travail, quel qu'en soit le motif, l'employeur, après avoir donné le quitus, est tenu d'établir un solde de tout compte se rapportant à la situation définitive et ce, au plus tard un (1) mois après la rupture de la relation de travail.

Titre VIII

Représentation des travailleurs, exercice du droit syndical et règlement intérieur.

Chapitre 1. Comité de Participation

Article 145. La constitution, le fonctionnement et les attributions du comité de participation sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 146. Le comité de participation se réunit quatre fois par an sur l'initiative de son président ou à la majorité de ses membres. Il se réunit également à l'initiative et sous la présidence de l'employeur ou de son représentant dûment habilité, assisté de ses principaux collaborateurs. Le calendrier des réunions, sera arrêté d'un commun accord entre l'employeur et le comité de participation.

Article 147. Les délégués du personnel sont élus et remplissent leur mandat dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Chapitre 2. Syndicat

Article 148. Le respect des lois s'imposant aux parties contractantes, celles-ci reconnaissent le droit syndical, pour les travailleurs et pour l'employeur, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat ou une association professionnelle agréé.

L'employeur s'interdit de prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement ou la promotion, les mesures de discipline ou de licenciement.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois ainsi qu'aux principes de la neutralité des lieux de travail.

Article 149. Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux ont les mêmes droits et sont soumis à la même obligation que les autres travailleurs.

Article 150. En cas de commission d'une faute professionnelle par un délégué syndical, l'organisation syndicale dont il relève est immédiatement informée tant de la nature des faits fautifs que de la sanction encourue conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

Article 151. L'employeur engage la procédure disciplinaire au terme d'un délai de huit (08) jours de la saisine de l'organisation syndicale concernée.

Lorsque ladite organisation syndicale conteste, dans les délais ci-dessus, le caractère professionnel des faits incriminés, elle saisit sans délai la commission paritaire Ad-Hoc visée à l'article 155 ci-dessous.

Ces saisines sont suspensives de la procédure disciplinaire à l'encontre du délégué syndical concerné.

Article 152. Lorsque les faits fautifs constituent une faute professionnelle susceptible d'être sanctionnée par le licenciement ou toute autre sanction du 3^{ème} degré, un représentant de l'organisation syndicale dont relève le délégué concerné participe de droit à l'audition par l'employeur dudit délégué.

Chapitre 3. Conflit collectif de travail et droit de grève

Article 153. Les différends collectifs de travail ainsi que les procédures de prévention, de conciliation, de médiation et/ou d'arbitrage sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 154. En vue de prévenir tout différend collectif de travail, il est créé au sein de l'entreprise, une commission paritaire de concertation afin d'examiner la situation des relations socioprofessionnelles et les conditions générales de travail.

Article 155. le calendrier des réunions de la commission paritaire de concertation prévue à l'article 154 ci-dessus est arrêté d'un commun accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs salariés.

L'ordre du jour proposé doit être communiqué au moins dix jours avant la tenue de la réunion. En cas de divergence sur l'ordre du jour, les deux parties doivent arrêter d'un commun accord un ordre du jour définitif cinq jours au plus avant la tenue de la réunion.

Si la communication de l'ordre du jour ne suscite pas de réaction de l'une ou l'autre partie, l'ordre du jour est réputé accepté. Les réunions doivent être sanctionnées par un procès-verbal approuvé et signé par les deux parties.

Si des points divergents persistent et sont consignés dans les procès-verbaux, il sera convenu de la tenue d'une autre réunion dans un délai maximum de trente jours, dans une tentative d'aplanir le différend.

Article 156. En cas de différend persistant à l'issue de la réunion de la commission paritaire de concertation prévue à l'article ci-dessus, les parties à la présente convention s'obligent avant d'engager la procédure légale de conciliation auprès de l'inspection du travail de saisir pour médiation ou arbitrage, selon le cas, les tutelles respectives de ces deux parties dans un délai maximum de quinze (15) jours.

Article 157. En cas d'échec de la médiation ou de l'arbitrage, les parties en conflit saisissent l'Inspection du Travail territorialement compétente sur le différend collectif dans un délai maximum de quinze (15) jours.

Elles s'engagent à ce titre, à répondre favorablement à toute convocation de l'Inspection du Travail et à communiquer à cette dernière toutes informations que celle-ci jugerait utile de demander à l'une ou l'autre des parties.

Article 158. Lorsque le différend de travail persiste après que les procédures de conciliation et de médiation eurent été épuisées, et à défaut d'arbitrage, les travailleurs peuvent recourir à la grève dans les conditions et selon les modalités définies par la législation en vigueur.

Article 159. Le délai de préavis de grève est fixé à 15 jours. En cas de recours à la grève, les deux parties s'obligent à prendre les

mesures nécessaires pour garantir la préservation et la sécurité du patrimoine de l'entreprise par les travailleurs salariés qu'ils auront désignés à cette fin.

Article 160. Conformément à l'article 33 bis de la loi 90-02 du 06 février 1990 complétée et modifiée, l'arrêt collectif de travail intervenu en violation des dispositions de la loi et 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 161. Les deux parties peuvent saisir à tout moment avant l'expiration du délai de préavis, leur tutelle respective, sur le caractère irrégulier de la grève notamment en conséquence d'irrégularités dans la réunion du collectif des travailleurs concernés ou du déroulement du scrutin.

Les deux parties s'informent mutuellement de la saisine.

Article 162. La tutelle saisie conformément à l'article 161 ci-dessus se prononce dans les huit (08) jours. Sa décision est immédiatement exécutoire.

Article 163. Pendant la durée de la grève, un service minimum obligatoire est organisé dans les structures commerciales de l'entreprise aux fins de répondre aux besoins les plus pressants de la clientèle. Le service minimum est exercé par au moins le (1/4) quart des effectifs des services commerciaux de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, le refus par un travailleur concerné d'assurer le service minimum auquel il est astreint constitue une faute professionnelle grave sanctionnée par les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

Il est interdit de pourvoir au remplacement des salariés en grève légale par voie de recrutement ou au moyen d'affectation d'autres salariés de l'organisme employeur. De même aucune sanction ne peut être prononcée contre les salariés en raison de leur participation à une grève légale.

Chapitre 4. Hygiène et sécurité

Article 164. Les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles définies par les dispositions législatives et par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Chapitre 5. Règlement intérieur

Article 165. Le règlement intérieur fixe les conditions générales de travail applicables à l'ensemble des travailleurs qui exercent au sein des structures de **GEMA**, quel que soit le lieu où celles-ci se situent.

Le règlement intérieur, détermine obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, l'hygiène, la sécurité, la médecine du travail, la discipline.

Dans le domaine disciplinaire, le règlement intérieur fixe la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et procédures de mise en oeuvre. En aucun cas, une quelconque clause du règlement intérieur ne saurait réduire, supprimer ou limiter les droits et obligations des travailleurs, tels qu'ils résultent des lois et des règlements en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

Un exemplaire du règlement intérieur est obligatoirement remis à chaque travailleur.

Titre IX Oeuvres Sociales

Chapitre 1. Protection et avantages sociaux du travailleur

Article 166. Les œuvres sociales ont pour objectif principal de contribuer à l'élévation du niveau de vie du travailleur et de sa famille ainsi qu'au développement de sa personnalité et ce en :

- Facilitant la vie quotidienne du travailleur et de sa famille par un complément à la rémunération du travail sous forme de prestation en matière de santé, de logement, de culture et de loisir,
- Améliorant le bien être du travailleur et de sa famille en créant des coopératives de consommation, des services médicaux et des crèches,
- Assurant l'épanouissement physique, intellectuel et moral des travailleurs en organisant des activités de culture et de loisir et en développant des activités de tourisme (sorties aérées centres de vacances, pèlerinage).

Chapitre 2. Gestion et financement des œuvres sociales

Article 167. Le financement des œuvres sociales est assuré par une contribution de l'employeur égale à 3 % de la masse salariale brute, primes et indemnités de toutes natures comprises, telle qu'elle ressort de l'exercice comptable précédant et arrêtée par les organes compétents.

Conformément à la réglementation en vigueur, le taux de 3% prévu à l'alinéa ci-dessus, est affecté comme suit :

. 2 % pour la réalisation des actions prévues à l'article 3 du décret N° 82-179 du 15 Mai 1982.

. 0.50 % au titre de la participation au Fonds National de Péréquation des Oeuvres Sociales en faveur de la promotion du logement social des salariés, versés directement par l'employeur au Fonds National de Péréquation des Oeuvres Sociales.

. 0.50 % au titre de la contribution au financement du régime de retraite, versés directement par l'employeur au profit de l'organisme chargé de la retraite anticipée.

Article 168. La contribution au fond des œuvres sociales est versée annuellement à un compte spécial ouvert à cet effet au nom de l'organe chargé de la gestion des œuvres sociales.

Elle ne peut être détournée de son affectation et ne saurait être frappée de forclusion ni tomber en exercice clos.

Article 169. La gestion des œuvres sociales est du ressort exclusif du Comité de Participation sur la base d'un programme d'action annuel présenté pour avis à l'employeur auquel revient la charge et l'obligation d'effectuer des contrôles périodiques de gestion.

Chapitre 3. Protection sociale

Article 170. Outre les droits conférés aux travailleurs par la législation et la réglementation en vigueur relatives à la sécurité sociale, l'employeur assure les frais de transfert au domicile familial, des travailleurs décédés sur le territoire national ou à l'étranger au cours d'un déplacement ordonné par l'employeur.

Article 171. Les travailleurs hospitalisés sur le territoire national ou à l'étranger suite à une maladie ou un accident survenu au cours de déplacements ordonnés par l'employeur, font également, en tant que de besoin, l'objet d'un transfert médicalisé vers le domicile familial ou auprès d'une structure médicale nationale; aux frais de l'entreprise.

Titre X

Dispositions particulières

Chapitre 1. Durée de la Convention Collective

Article 172. La présente convention négociée par les deux partenaires est conclue pour une durée indéterminée pour l'ensemble de ses dispositions, sauf dénonciation par l'un d'entre eux, dans les formes et conditions prévues par la législation en vigueur et les dispositions de la présente convention.

Article 173. La présente convention est présentée dès sa conclusion et sa signature par les deux parties aux fins d'enregistrement auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal dont relève territorialement le siège de l'Entreprise.

Article 174. La présente convention constitue l'intégralité des engagements pris par chaque partie à la négociation collective. Elle lie les signataires entre eux et ce, pendant toute sa durée jusqu'à son remplacement par une nouvelle convention.

Elle oblige également tous ceux qui y ont adhéré. Elle ne peut être suspendue au cours de son exécution pour quelque motif que ce soit sauf si la loi viendrait à en disposer autrement.

Chapitre 2. Dénonciation, interprétation et Recours

Article 175. Toute dénonciation doit satisfaire aux conditions et formes requises par la Loi et par les présentes dispositions pour être recevable par l'une ou l'autre partie.

Toute dénonciation ne peut intervenir que dans un délai de deux (02) années qui suivent l'enregistrement de la présente convention, sauf dispositions ou instructions réglementaires.

Cette dénonciation doit émaner exclusivement des parties signataires de la présente convention.

Article 176. La dénonciation peut être partielle ou totale. Dans les deux cas elle doit être signifiée dans les formes, délais et conditions requises.

Article 177. Toute dénonciation doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire avec copie à l'inspection du travail territorialement compétente.

Cette lettre doit mentionner l'exposé des motifs et viser expressément les dispositions que l'une des parties désire dénoncer.

Dès réception de ladite lettre à laquelle il sera joint un projet des modifications souhaitées, les signataires de la présente convention s'obligent réciproquement à renégocier avec le souci constant d'aboutir à la conclusion d'une nouvelle convention.

Les négociations doivent être engagées dans les trente (30) jours au plus tard à compter de la date de réception de la dénonciation. Elles seront menées par une commission dont la composition et les missions dévolues sont fixées par décision du directeur général.

Article 178. La dénonciation n'a pas d'effet suspensif ou interruptif sur la convention en cours d'exécution ; celle-ci demeure applicable dans toutes ses dispositions jusqu'à l'adoption d'une nouvelle convention collective.

Article 179. Le droit d'intenter une action pour cause d'inexécution et/ou violation appartient à toute personne liée à la présente convention collective. Ce droit sera toutefois exercé conformément à la législation en vigueur.

Article 180. Le différend né à l'occasion de l'exécution ou de l'interprétation de la présente convention collective est réglé par les parties signataires à l'amiable.

Article 181. En cas de non-conciliation, le litige sera soumis par la partie qui s'estime lésée, à l'inspection du travail et du tribunal territorialement compétent.

La saisine des ces instances ne saurait avoir pour effet de suspendre ou d'interrompre l'exécution de la présente convention tant qu'une décision ayant acquis l'autorité de la chose jugée n'aurait pas été prononcée.

Article 182. La présente convention, lue, approuvée et signée par les parties, est tirée en un nombre d'exemplaires suffisants, remettre à chacune des parties signataires et fera l'objet d'une large publicité au sein de l'entreprise.

Chapitre 3. Application de la nouvelle Classification

Article 183. Tout travailleur aligné en paye sur un poste de travail qui n'est pas le sien devra faire l'objet d'une décision de positionnement à un poste de travail correspondant aux tâches et missions réellement effectuées, conformément à la nomenclature des postes annexée à la présente convention.

Article 184. Tout nouveau poste fera l'objet d'une étude et d'une cotation par une commission paritaire de classification des postes de travail, et d'une intégration dans la nomenclature des postes de travail annexée à la présente convention.

Chapitre 4. Dispositions Finales

Article 185. L'ensemble des dispositions générales relatives au recrutement, déroulement, conditions de travail, absences et congés, cessation de la relation de travail, représentation des travailleurs et règlement des conflits collectifs et d'une manière générale toutes les dispositions entreront en vigueur le lendemain de l'enregistrement de la convention collective auprès du greffe de tribunal.

Article 186. Les nouveaux salaires de base de chaque poste de travail tels que définis par la grille des salaires et repris dans la nomenclature des postes de travail, annexée à la présente convention ainsi que les primes et indemnités, seront appliqués à compter du premier janvier 2005.

Article 187. Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux seuls travailleurs en relations de travail avec GEMA à la date de signature de la présente convention ainsi qu'aux travailleurs retraités ou décédés durant la période allant du 1^{er} janvier 2005 à la date de signature.

Annexes

Annexe I
Classification des Postes de Travail

Groupe	Repère de qualification et technicité	Groupe	Catég
Exécution	Niveau primaire – expérience professionnelle 2 ans Capacité et maîtrise de l'exécution d'une méthode de travail et de tâche simples et répétitives.	AS1	1
		AS2	2
		AS3	3
		AS4	4
Maîtrise	Niveau secondaire – expérience 2 ans Connaissance pratique d'un ensemble de tâches cohérentes assorties de résultats / maîtrise d'une ou plusieurs procédures d'application liées au domaine d'activité courant.	M1	5
		M2	6
		M3	7
		M4	8
Haute Maîtrise	Niveau BAC 3 - expérience réussie dans la maîtrise Maîtrise de l'exécution d'un éventail de méthodes - compréhension approfondie appliquée à plusieurs métiers - analyse critique en situation opérationnelle sans en référer à la hiérarchie.	HM1	9
		HM2	10
		HM3	11
		HM4	12
Cadre	Niveau supérieur - 2 ans expérience Connaissances théoriques et techniques éprouvées / aptitude à choisir parmi un éventail dans un domaine spécialisé / faculté d'adaptation aux situations nouvelles.	C1	13
		C2	14
		C3	15
		C4	16
Cadre Supérieur	Niveau graduation et plus Connaissances théoriques et/ou techniques approfondies / expertise certifié par travaux / expérience de grande responsabilité minimum de 5 ans / management général et/ou opérationnel - conduite d'organisation / choix de méthodes - décisions stratégiques – négociations interne et externe - orientation d'efforts / forte accumulation dans la filière (+10 ans) - options sur plusieurs politiques.	CS1	17
		CS2	18
		CS3	19
		CS4	20

Annexe II
Nomenclature des postes

	Postes de travail	Groupes	Classes
01	Préposé au Nettoyage	Exécution	AS 1
02	Appariteur		AS 2
03	Agent d'entretien		AS 3
04	Archiviste		AS 4
05	Aide comptable	Maîtrise	M 1
06	Chauffeur V.L		M 1
07	Agent technique hygiène et sécurité		M 1
08	Agent suivi T.C		M 1
09	Standardiste/ Téléviste		M 2
10	Caissier		M 2
11	Comptable 1 ^{er} degré		M 2
12	Agent shipping 1 ^{er} degré		M 2
13	Chauffeur Acheteur Démarcheur		M 3
14	Taxateur fret		M 3
15	Secrétaire		M 3
16	Déclarant		M 3
17	Comptable 2 ^{ème} degré		M 3
18	Confectionneur Compte / Escalé		M 3
19	Secrétaire de Direction		M 4
20	Agent d'accueil siège		M 4
21	Agent d'administration et de moyens		M 4
22	Comptable 3 ^{ème} degré		M 4
23	Agent Shipping 2 ^{ème} degré		M 4

	Postes de travail	Groupes	Classes
24	Agent Commercial		M 4
25	Chef déclarant		M 4
26	Confectionneur Compte/Escale principal		M 4
27	Caissier Principal		M 4
28	Agent Commercial Principal	H. Maîtrise	HM 1
29	Comptable Principal		HM 1
30	Agent Shipping Principal		HM 1
31	Chargé d'études 1 ^{er} degré		HM 2
32	Chef de Service		HM 3
33	Inspecteur Commercial		HM 3
34	Chargé d'études 2 ^{ème} degré		HM 3
35	Chargé d'Etudes Principal		HM 4
36	Chef de Division	Cadre	C 1
37	Inspect. Comm. Principal		C 2
38	Secrétaire de Direction Principal		C 2
39	Chef d'Etudes 1 ^{er} degré		C 2
40	Chef de Département		C 3
41	Chef d'Etudes 2 ^{ème} degré		C 4
42	Chef Etudes PPL	Cadre Sup.	CS 1
43	Directeur d'Antenne Maritime		CS 1
43	Directeur d'Agence Maritime C		CS 2
45	Sous - Directeur		CS 2
46	Directeur d'Agence Maritime B		CS 3
47	Assistant / Conseiller Audit.		CS 3
48	Directeur Central.		CS 4
49	Directeur d'Agence Maritime A		CS4

Conclue et Signée

à Alger le

P/ Les Travailleurs
Le représentant Légal
Lu et approuvé

K. FALCOU
CHERIF

P/ GEMA
Le représentant Légal
Lu et approuvé

A. LARBI

La présente Convention Collective a été déposée et enregistrée au tribunal d'Alger, sous le N°13 / 2007 du 28 Janvier 2007.

La présente Convention collective du travail de 49 pages, contenant 187 articles et deux annexes : la première contenant 2 pages et la deuxième 3 pages, a été enregistrée par nous, Monsieur ITOU RABAH, Inspecteur Principal du travail en date du 22 Janvier 2007 sous le N° 02/2007.

