



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل  
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : جويلية 2010
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية مشتركة للمؤسسة
القطاع: الرخام
الموضوع : اتفاقية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : الحقوق والواجبات للعمال / المعايير التشغيلية وظروف العمل / الانتداب / توقيت العمل / العطل والغيابات / العلاقات التشغيلية / انتهاء العلاقة التشغيلية / سلم الأجور والمنح / تمثيلية العمال والحقوق النقابية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

المؤسسة الوطنية للرخام

ENTREPRISE NATIONALE DU MARBRE

S.P.A AU CAPITAL SOCIAL DE 251.000.000 DA



**CONVENTION  
COLLECTIVE  
DE L'ENTREPRISE**

Enamarbre – Juillet 2010

# SOMMAIRE

<b>Titre I - DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	01
<b>Chapitre I : Objet et champ d'application</b> .....	01
Section 1 : Objet de la convention.....	01
Section 2 : Champ d'application.....	01
<b>Chapitre II : Validité, modification et dénonciation de la convention collective</b> .....	02
Section 1 : Révision et modification de la convention.....	02
Section 2 : Dénonciation de la convention.....	02
Section 3 : Procédure d'interprétation de la convention collective.....	02
<b>Titre II - Droits et obligations des travailleurs</b> .....	03
<b>Chapitre I : Droits des travailleurs</b> .....	03
<b>Chapitre II : Obligations des travailleurs</b> .....	04
<b>Titre III - Droits et obligations de l'Employeur</b> .....	05
<b>Chapitre I : Droits de l'Employeur</b> .....	05
<b>CHAPITRE II : Obligations de l'Employeur</b> .....	06
<b>Titre IV - Conditions d'emploi, durée et normes de travail</b> .....	06
<b>Chapitre I : Conditions d'emploi</b> .....	06
Section I : Le recrutement.....	06
Section II : Le contrat de travail.....	07
Section III : Modification du contrat de travail.....	09
Section IV : L'essai et la confirmation.....	09
<b>Chapitre II : Durée et conditions du travail</b> .....	10
Section I : Durée légale du travail.....	10
Section II : Travail de nuit.....	11
Section III : Travail posté.....	11
Section IV : Heures supplémentaires.....	12
Section V : Astreinte.....	13
Section V : Récupération des heures perdues.....	18
<b>Chapitre III : Repos légaux – Congés et absences</b> .....	14
Section I : Les repos légaux.....	14
Section II : Les congés légaux.....	15
Section III : Dispositions particulières au congé technique.....	17
Section IV : Les absences pour maladie.....	17
Section V : Les absences rémunérées.....	18
Section VI : Les absences non rémunérées.....	19

<b>Chapitre IV : La relation de travail</b> .....	20
<b>Section I : Suspension de la relation de travail</b> .....	20
A - Dispositions générales.....	20
B – Le congé sans solde.....	20
C – Le détachement.....	22
D – La mise en disponibilité.....	23
E – Accidents de travail et maladies professionnelles.....	23
F – De la grève.....	23
G – Sanctions disciplinaires.....	23
H – Privation de liberté à un travailleur.....	23
<b>Section II : Cessation de la relation de travail</b> .....	24
A – Dispositions générales.....	24
B - La démission.....	24
C – Cessation de la relation de travail à durée déterminée.....	24
D – Le licenciement.....	25
E – Compression d’effectifs.....	25
F - Départ volontaire.....	26
G - La retraite anticipée.....	27
H – La retraite légale.....	27
I – Le certificat de travail.....	27
<b>Chapitre V : Organisation de la carrière du travailleur</b> .....	28
<b>Section I : Dispositions générales</b> .....	28
<b>Section II : L’avancement à l’échelon</b> .....	28
<b>Section III : La promotion</b> .....	28
<b>Section IV: L’intérim</b> .....	30
<b>Section IV: Le remplacement de poste</b> .....	30
<b>Section V: La réaffectation du travailleur</b> .....	30
<b>Section VI : La réaffectation du travailleur pour raison de santé</b> .....	31
<b>Section VII : La mutation</b> .....	31
<b>Section VIII : L’insuffisance professionnelle et la rétrogradation</b> .....	32
<b>Section IX : La formation professionnelle</b> .....	32
<b>Titre V - Avantages sociaux</b> .....	34
<b>Chapitre I : Dispositif de gestion de la période pré-retraite</b> .....	34
<b>Chapitre II : Allocations décès</b> .....	35
<b>Chapitre III : Allocation de départ à la retraite</b> .....	35
<b>Titre VI - Classification professionnelle et rémunération du travail</b> .....	36
<b>Chapitre I : La classification</b> .....	36
<b>Chapitre II : La rémunération du travail</b> .....	37
<b>Section 1 : Généralités</b> .....	36
<b>Section 2 : Salaire de base</b> .....	37
<b>Section 3 : Primes et indemnités</b> .....	38
<b>Section 3-1 : Indemnité d’expérience professionnelle (I.E.P)</b> .....	38
<b>Section 3-2 : Indemnité forfaitaire de service permanent (I.F.S.P)</b> .....	39
<b>Section 3-3 : Indemnité de travail posté (I.T.P)</b> .....	39

Section 3-4 : Indemnité de nuisance (I.N).....	40
Section 3-5 : L'indemnité de résidence et d'isolement (I.R.I).....	42
Section 3-6 : La prime d'astreinte (P.A).....	42
Section 3-7 : Indemnité de sujétion spéciale (I.S.S).....	42
Section 3-8 : Indemnité de risque et d'astreinte particulière (I.R.A.P).....	42
Section 3-9 : Indemnité de femme au foyer.....	43
Section 3-10 : Indemnité de panier (I.P).....	43
Section 3-11 : Indemnité compensatrice des frais de mission à l'intérieur du pays.....	43
Section 3-11-1 : Dispositions générales.....	44
Section 3-11-2 : Frais compensatoire de restauration.....	44
Section 3-11-3 : Frais compensatoire d'hébergement.....	45
Section 3-12 : Indemnité compensatrice des frais de déplacement.....	45
Section 3-13 : Indemnité kilométrique (I.K).....	46
Section 3-14 : Indemnité de transport (I.T).....	46
Section 3-15 : Indemnité de conventionnement du véhicule (I.C.V).....	47
Section 3-16 : Prime de responsabilité et de commandement.....	48
Section 3-17 : Indemnité des frais de fonction (IFF).....	49
Section 3-18 : Prime de caisse.....	49
Section 3-19 : Prime des travaux d'inventaire.....	49
Section 3-20 : Prime des travaux de bilan.....	50
Section 3-21 : Indemnité différentielle d'intérim (I.D.I).....	50
Section 3-22 : Indemnité de remplacement de poste (IRP).....	50
Section 3-23 : Bonification Moudjahid ».....	50
Section 3-24 : Bonification « Enfants de Chouhadas ».....	51
Section 3-25 : Indemnité de congé payé annuel.....	51
Section 3-26 : Prime de carrière.....	52
Section 3-27 : Prime de scolarité.....	52
Section 3-28 : Prime ou pénalité de rendement.....	52
Section 3-29 : Prime pour travaux exceptionnels.....	53
Section 3-30 : Indemnité complémentaire de revenu (I.C.R).....	53
Section 3-31 : Le présalaire.....	54
Section 3-32 : La subvention à la F.N.T.M.A.....	54
Section 3-33 : Adhésion à la mutuelle de l'industrie du pétrole (MIP).....	54
<u>Titre VII - Représentation des travailleurs et droit syndical</u> .....	55
<u>Chapitre I : Le délégué du personnel (Comité de participation)</u> .....	55
<u>Chapitre II : Le droit syndical</u> .....	56
<u>Chapitre III : Prévention et règlement des conflits</u> .....	57
Section I : Conflit individuel de travail.....	57
Section II : Conflit collectif de travail et exercice du droit de grève.....	57
<u>Titre VIII - Le règlement intérieur</u> .....	61
<u>Titre IX - L'hygiène – sécurité et médecine du travail</u> .....	62
<u>Titre X - Les œuvres sociales</u> .....	65
<u>Titre XI - La stimulation morale - matérielle et intéressement</u> .....	65
<u>Chapitre I : Stimulation morale</u> .....	65
<u>Chapitre II : Stimulation matérielle</u> .....	65
<u>Chapitre III : Participation aux résultats</u> .....	66
<u>Titre XII - Dispositions finales</u> .....	73



**La présente Convention est conclue conformément à la législation régissant la relation de travail.**

**Entre**

L'Entreprise Nationale du Marbre, par abréviation E.NA.MARBRE - S.p.a, représentée par Mademoiselle Fadila KISMOUNE, Directrice Générale par intérim, ayant pouvoirs d'agir, au nom de l'Entreprise Groupe Enamarbre « **Employeur** » **d'une part,**

**Et**

Le Syndicat de l'Entreprise Groupe Enamarbre, représenté par Monsieur Ahmed ZERIDA, Secrétaire Général « **Partenaire Social** », **d'autre part.**

Les deux parties ont convenu ce qui suit :



## **Titre I : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Chapitre I : Objet et champ d'application**

#### **Section 1 : Objet**

##### **Article 1**

La présente Convention Collective de l'Entreprise Nationale du Marbre s'inspire de la Loi n°90-11 du 11 Avril 1990 relative aux relations de travailleurs et des textes législatifs et réglementaires qui en découlent ainsi que des dispositions de la Convention de Branche « Mines » d'Octobre 2006.

Elle est conclue conformément au titre VI " Négociation Collective " de la loi 90-11 du 21 Avril 1990 sus citée, entre le Représentant de l'Employeur et les Représentants Syndicaux des travailleurs.

##### **Article 2**

Elle a pour objet de définir les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des travailleurs salariés de l'Entreprise Nationale du Marbre, dénommé ci-après l'Employeur ou l'Entreprise.

#### **Section 2 : Champ d'application**

##### **Article 3**

Au titre de la présente convention collective, 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 4**

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les travailleurs salariés employés au sein de l'Entreprise dans tout lieu de travail désigné par l'Employeur, exclusion faite :

- des cadres dirigeants ;
- les apprentis et pré-salariés ;
- le personnel étranger ;
- les Cadres Hors Echelle.

### **Chapitre II : Validité, modification et dénonciation de la convention collective**

#### **Section 1 : Révision et modification de la convention**

##### **Article 5**

En application des dispositions de l'article 131 de la Loi n°90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail, les dispositions et clauses édictés dans la présente convention collective ainsi que ses annexes peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation qu'après les douze (12) mois de validité minimum.

##### **Article 7**

Les dispositions de la présente convention collective ainsi que ses annexes sont modifiées de droit sous les conditions suivantes :

- lorsque les dispositions législatives et réglementaires en vigueur sont modifiées et/ou abrogées ;
- en cas de promulgation de nouvelles dispositions légales ou réglementaires ;
- lorsque l'Employeur et les représentants des travailleurs adhèrent d'un commun accord à une convention ou un accord de rang supérieur.



**Article 8**

La demande de révision des dispositions de la présente convention, de ses annexes ainsi que des accords spécifiques et/ou particuliers est établie par l'une ou l'autre partie.

Elle est notifiée par lettre recommandée à l'autre partie ou parties concernées.

**Article 9**

La demande de révision visée à l'article 8 doit obligatoirement être accompagnée des points, clauses et dispositions faisant l'objet de la révision et la nature de la révision souhaitée.

La partie qui reçoit la demande de révision est tenue de faire connaître à l'autre partie ses dispositions dans les huit (08) jours suivant la date de la réception de la demande.

**Article 10**

Les parties sont tenues d'engager des négociations autour des questions, objet de la révision, dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signification de la demande de révision.

**Section 2 : Dénonciation de la convention**

**Article 11**

Conformément à la législation en vigueur, les parties signataires peuvent dénoncer de droit, partiellement ou totalement les dispositions de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses accords spécifiques et/ou particuliers.

**Article 12**

La dénonciation par l'une des parties contractantes doit être signifiée, à peine de nullité, par un document écrit avec accusé de réception avec copie à adresser sous huitaine à l'Inspection du travail territorialement compétente.

La signification de la dénonciation emporte obligatoirement pour la partie qui dénonce de soumettre simultanément un nouveau texte ou un nouveau projet portant sur le ou les points et des dispositions, objet de la dénonciation.

**Article 13**

Conformément à la législation en vigueur, la signification de la dénonciation engage les deux parties à procéder à l'ouverture de négociations collectives dans les trente (30) qui suivent la date de cette dénonciation.

**Article 14**

La présente convention collective demeure en vigueur tant qu'un nouveau texte ne l'aura pas remplacée.

**Section 3 : Procédure d'interprétation de la convention collective**

**Article 15**

Une commission de la convention collective est instituée pour rechercher une solution amiable à tout problème pouvant résulter de l'interprétation de la présente convention ou celle de ses annexes.

Elle est composée de :

- deux (02) ou trois (03) membres représentant l'Entreprise
- deux (02) ou trois (03) membres représentant le syndicat

**Article 16**

La commission de la convention collective doit se réunir dans un délai de cinq (05) jours ouvrables qui suit sa saisine par l'une ou l'autre partie.





## Titre II

### Droits et obligations des travailleurs

#### Chapitre I : Droits des travailleurs

##### Article 17

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 ;
- Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail ;
- Recours à la grève

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

- à une occupation effective ;
- au respect de leur intégrité physique, morale et de leur dignité ;
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celui fondé sur leurs aptitudes et leurs mérites ;
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail ;
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail ;
- Au versement régulier de la rémunération qui leur est due ;
- Aux oeuvres sociales ;
- A tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

##### Article 18

Durant sa carrière professionnelle, chaque travailleur bénéficie de l'avancement et de la promotion dans le cadre de procédures fixées par l'Entreprise.

##### Article 19

Les travailleurs ont le droit d'être informés sur les activités et les résultats de l'Entreprise par le biais du Comité de Participation de l'Entreprise (C.P.E)

##### Article 20

Conformément à la législation en vigueur, l'Entreprise assure la protection des travailleurs contre tout risque professionnel et accident de travail.

##### Article 21

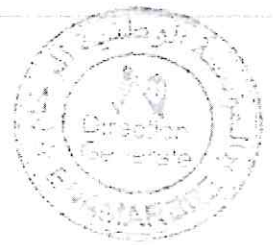
Dans le cadre de la médecine de travail, les travailleurs bénéficient de moyens de protection et d'une visite médicale semestrielle à la charge de l'Employeur.

##### Article 22

Dans le cadre de la Loi, l'Entreprise est tenue de protéger par tous les moyens légaux les travailleurs contre toute forme d'outrage, de diffamation, d'injures, de menaces, de pression ou de voies de faits dans l'exercice de leurs fonctions.

L'Entreprise procède ou fait procéder à la réparation des préjudices matériels et moraux éventuellement subis.

Elle se substitue en plein droit à ses intérêts.



## **Chapitre II : Obligations des travailleurs**

### **Article 23**

Tout travailleur quelque soit son rang dans la hiérarchie, est responsable des taches qui lui sont confiées et qui sont inhérents à son poste de travail avec efficacité et au mieux de ses capacités professionnelles.

### **Article 24**

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

- Accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'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-traitant, 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, mode d'organisation et d'une façon générale ne pas divulguer les documents internes à l'Organisme Employeur, sauf s'ils sont requis par la loi ou par la hiérarchie ;
- Observer les obligations découlant du contrat de travail.

### **Article 25**

Outre les obligations fixées par la législation et la réglementation en vigueur, tout travailleur de l'Entreprise est tenu de protéger les moyens mis à sa disposition.

Les travailleurs affectés à des postes de travail impliquant l'utilisation directe d'outils de travail et de moyens de production concourant à la réalisation de l'objet social de l'Entreprise sont tenus d'assurer à tout moment leur protection et leur préservation.

### **Article 26**

Les travailleurs sont tenus de porter à la connaissance de l'Employeur toute défaillance observée dans la qualité des matériels, machines, outils et engins utilisés.



### **Titre III**

## **Droits et obligations de l'Employeur**

### **Chapitre I : Droits de l'Employeur**

#### **Article 27**

L'Employeur dispose de la liberté d'organiser, diriger et contrôler son Entreprise; il doit cependant se conformer aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 28**

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

Le Règlement Intérieur fixe les règles relatives à :

- L'Organisation générale du travail.
- L'Hygiène, la Sécurité et la Médecine du travail.
- La Discipline générale du travail.

### **CHAPITRE II : Obligations de l'Employeur**

#### **Article 29**

L'Employeur est tenu de protéger par tous les moyens légaux les Travailleurs, contre toute forme d'outrage, d'injures, de diffamations, 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 30**

L'Employeur est présumé responsable du fait des Travailleurs agissants dans l'exercice de leurs fonctions tant qu'il n'aura pas prouvé que la faute ne lui est pas imputable.

#### **Article 31**

L'Employeur est responsable du fait des choses dont il a la garde ou dont il confie la garde à ses préposés. Il est tenu par l'obligation de restitution, de conservation ou de réparation du préjudice causé.

#### **Article 32**

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 d'emploi, durée et normes de travail**

#### **Chapitre I : Conditions d'emploi**

##### **Section I : Le recrutement**

###### **Article 33**

Toute disposition prévue au titre d'une Convention ou d'un Accord Collectif ou d'un contrat de travail 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 34**

Tout recrutement au sein de l'Entreprise est subordonné aux conditions suivantes :

- être âgé de seize (16) ans révolus ;
- justifier de sa position vis-à-vis du service national ;
- être libéré de ses employeurs antérieurs et ne pas être en situation irrégulière avec eux ;
- satisfaire aux conditions professionnelles et répondre aux exigences d'accès au poste de travail, aux procédures et conditions de sélection en vigueur dans l'Entreprise ;
- satisfaire aux conditions médicales et d'aptitude physique exigées par le poste de travail.

###### **Article 35**

Sous réserve qu'ils répondent aux critères exigés par le poste à pourvoir, priorité est donnée 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.

###### **Article 36**

Le recrutement des apprentis est régi par un contrat d'apprentissage conformément aux Lois et règlements en vigueur.

###### **Article 37**

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.

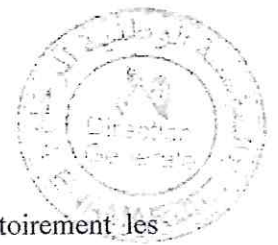
###### **Article 38**

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

###### **Article 39**

Tout travailleur nouvellement recruté subit en premier lieu sans engagement de recrutement :

- Des examens médicaux initiés par le médecin de l'Entreprise qui permet de connaître ses aptitudes physiques au poste postulé.
- Des tests psycho-techniques professionnels qui permettent à l'employeur d'évaluer ses aptitudes et capacités intellectuelles et professionnelles.



**Article 40**

Tout candidat retenu à un emploi fournit un dossier administratif comprenant obligatoirement les pièces suivantes :

- une fiche de renseignement du modèle adopté par l'Entreprise ;
- une demande manuscrite d'emploi ;
- deux extraits d'acte de naissance du registre ;
- deux fiches individuelles ou familiales d'état civil ;
- quatre photos d'identité ;
- les copies certifiées conformes des diplômes obtenus ou certificat attestant du niveau et/ou de la qualification requis pour le poste prévu ;
- les justificatifs des références professionnelles ;
- certificat de travail du dernier organisme employeur attestant que le candidat est libre de tout engagement.
- le justificatif du lieu de résidence ;
- les certificats médicaux attestant du bon état de santé du postulant ;
- situation vis-à-vis du Service national ;
- attestation communale pour les membres de l'ALN ou l'OCFLN ;
- attestation de fils de Chahid ;
- casier judiciaire pour certains postes de travail.

**Article 41**

Tous ces documents sont fournis en originaux ou en copies certifiées conformes.

L'Employeur peut exiger, le cas échéant, d'autres documents à l'issue du recrutement.

Toutes les pièces et documents énumérés et fournis seront propriété définitive de l'Entreprise.

**Article 42**

Toute fausse déclaration communiquée lors du recrutement rend ce dernier caduc, sans préjudice des poursuites judiciaires éventuelles.

**Section II : Le contrat de travail**

**Article 43**

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, le travailleur, s'engage contre rémunération, le salaire, à mettre son travail au service de l'Employeur.

Par cette convention le travailleur met en effet sa force de travail à la disposition de l'employeur sous l'autorité duquel il se trouve.

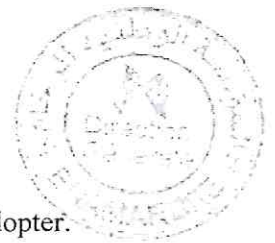
Elle crée pour les intéressés des droits et des obligations tels que définis par la législation, la réglementation, les Conventions Collectives ou Accords Collectifs et le contrat de travail

**Article 44**

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 d'un Employeur.

Tout recrutement est formalisé par d'un contrat de travail qui précisera notamment :

- la nature de la relation de travail ;
- la date d'effet de la relation de travail ;
- le poste de travail et le(s) lieu(x) d'affectation du travailleur ;
- le positionnement du travailleur ;
- le salaire et les autres éléments constants de la rémunération ;
- les droits et obligations liés au poste d'affectation.



**Article 45**

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

**Article 46**

Le contrat de travail est établi dans les formes prévues par la législation en vigueur :

- le contrat à durée indéterminée à temps plein ou partiel ;
- le contrat à durée déterminée à temps plein ou partiel.

**Article 47**

Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

**Article 48**

Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée.

**Article 49**

Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu à temps partiel 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.

**Article 50**

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée à temps plein ou partiel dans les cas expressément prévu 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'Organisme Employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ;
- lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers 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.

**Article 51**

Le travailleur régi par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes avantages accordés par la présente convention aux Travaillleurs de mêmes qualifications professionnelles.

**Article 52**

A l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, le travailleur concerné bénéficie de son solde de tout compte pour la durée du contrat de travail arrêtée.

**Article 53**

En cas de besoins nouveaux de main d'œuvre dans le cadre des dispositions prévues à l'article 51 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.



**Section III : Modification du contrat de travail**

**Article 54**

Le contrat de travail est modifié lorsque la Loi, la Réglementation ou la Convention, énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées.

**Article 55**

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.

**Section IV : L'essai et la confirmation**

**Article 56**

Le travailleur nouvellement recruté pour une durée indéterminée est soumis à une observation pendant une période d'essai.

**Article 57**

Les périodes d'essais sont fixées respectivement à :

- deux (02) mois pour les Agents d'Exécution ;
- quatre (04) mois pour les Agents de Maîtrise ;
- six (06) mois pour le Personnel Cadre ;
- neuf (09) mois pour les Cadres Supérieurs.

Cette période peut être reconduite une seule fois et pour une même durée.

**Article 58**

La période d'essai 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 59**

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

- huit (08) jours pour les Agents d'Exécution,
- quinze (15) jours pour les Agents de Maîtrise,
- trente (30) jours pour les Cadres et Cadres Supérieurs.

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

**Article 60**

A l'issue de la période d'essai, l'Employeur doit selon le cas :

- prolonger la période initiale de l'essai ;
- 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 sont satisfaisants ;

L'Entreprise notifiera au travailleur la décision de confirmation ou celle relative à la résiliation du contrat pour essai non concluant au plus le dernier jour de la période d'essai.



**Article 61**

La notification de confirmation stipulera :

- le poste de travail dans lequel est confirmé l'agent ;
- le grade et la fonction auxquels est confirmé l'agent ;
- le salaire de base, les primes et indemnités afférentes au poste ;
- l'affectation ;
- la date d'effet.

**Chapitre II : Durée et conditions du travail**

**Section I : Durée légale du travail**

**Article 62**

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée par la loi.

La durée hebdomadaire du travail est fixée à Quarante (40) heures dans les conditions normales de travail.

L'amplitude journalière de travail ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures y compris le temps consacré au repos, sauf cas exceptionnel prévu par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

**Article 63**

La durée légale du travail exprime le temps durant lequel le travailleur est à la disposition de l'Entreprise sur le lieu habituel de travail ou en tout autre lieu qui lui est désigné par l'Entreprise à l'effet de préparer ou d'exécuter des tâches inhérentes à son poste de travail.

**Article 64**

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'inactivités ;

**Article 65**

Les activités ou emplois concernés par cette réduction ou augmentation sont fixées d'un commun accord avec la Commission d'hygiène et de sécurité et les Délégués syndicaux.

**Article 66**

La durée hebdomadaire de travail est fixée par l'Employeur, compte tenu de l'organisation propre à chaque lieu de travail qui peut s'étaler de Samedi à Jeudi .

Les modifications éventuelles après consultation des organes de participation sont obligatoirement portées à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage avant leurs mises en œuvre.

**Article 67**

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 68**

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 69**

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

Toutefois, pour certaines activités, l'étalement de la journée de travail peut dépasser vingt et une (21) heures. Dans ce cas, les dispositions relatives au travail de nuit sont applicables au travail effectué au delà de vingt et une (21) heures s'il n'est pas pris en charge dans le cadre du travail poste.

**Section II : Travail de nuit**

**Article 70**

Tout travail effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures et non pris en charge dans le cadre du travail posté est considéré comme travail de nuit et rémunéré comme tel.

Le travail de nuit donne droit à une indemnité.

L'indemnité pour travail de nuit est fixée à vingt pour cent (20 %) du salaire de base.

**Article 71**

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 72**

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 spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.

**Section III : Travail posté**

**Article 73**

Dans les lieux de travail, 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 est organisé en système continu, semi-continu ou discontinu

Le travail posté donne droit à une indemnité.

**Article 74**

Le travail par équipes 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 chômés et payés, et les jours de repos hebdomadaire. Chaque journée de travail est répartie en trois postes de huit (08) heures chacun ou deux (02) postes de douze (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 (02) équipes, l'une exécute le travail le matin et l'autre l'après midi. (Exemple : 05 heures à 13 heures et de 13 heures à 21 heures avec arrêt à chaque fin de semaine).

- Travail posté comportant des périodes creuses : il s'agit des postes de travail qui par leur nature comportent des périodes d'inactivité, mais dont la présence des titulaires est indispensable.

#### **Article 75**

Quelque soit le système du travail dans lequel les travailleurs sont affectés, l'amplitude journalière de travail ne peut excéder douze (12) heures.

#### **Article 76**

La liste des postes de travail pratiquant le système de travail par équipe successives ou travail posté, est arrêtée par l'Employeur et annexée la présente convention.

#### **Article 77**

Lorsque le travailleur en poste n'est pas relevé à l'issue de son quart, il est tenu de rester à son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit procédé à son remplacement et ce dans la limite de l'amplitude journalière de travail qui est fixée à douze (12) heures.

Les heures ainsi effectuées en sus de l'horaire légal normal seront :

- Soit rémunérées sous le régime des heures supplémentaires ;
- Soit récupérées.

### **Section IV : Heures supplémentaires**

#### **Article 78**

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail.

#### **Article 79**

Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel.

#### **Article 80**

Les heures supplémentaires que peut effectuer un travailleur ne doivent en aucun cas excéder Huit (08) heures par semaine et dans la limite de trente cinq (35) heures par mois soit vingt pour cent (20%) de la durée légale mensuelle.

Des dérogations aux limites fixées à l'alinéa 2 du présent article sont toutefois accordées dans les cas expressément prévus ci-après, à savoir :

- Prévenir des accidents imminents ou réparer les dommages résultants d'un accident ;
- Achever les travaux dont l'interruption risque du fait de leur nature d'engendrer des dommages.

Dans ce cas, les représentants des travailleurs sont obligatoirement consultés et l'Inspecteur du travail territorialement compétent informé.

#### **Article 81**

Les travailleurs appelés à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos légal ou un jour férié chômé et payé ont droit à un repos compensateur rémunéré d'égale durée en sus des majorations selon les dispositions de la présente convention en matière d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur est accordé au mieux des intérêts du service dans le mois qui suit.



**Article 82**

Lorsque elles ne sont pas prise en compte dans le cadre du « travail posté », les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs leur ouvrent droit au paiement d'une majoration fixée comme suit :

- soixante cinq pour cent (65 %) du taux horaire normal pour les heures effectuées au-delà de la 40<sup>ième</sup> heure de la durée légale hebdomadaire ;
- cent pour cent (100 %) du taux horaire normal pour les heures effectuées :
  - la nuit entre 21 heures et 05 heures lorsque elles ne sont pas prises en charge dans le cadre du travail posté ou du travail de nuit tel que prévu à l'article 38 de la présente Convention ;
  - le jour de repos légal, les jours fériés et chômés et payés.

**Article 83**

L'Employeur substituera à chaque fois la récupération des heures supplémentaires effectuées à leur rémunération.

**Section V : Astreinte**

**Article 84**

L'Employeur peut astreindre tout travailleur à demeurer, pendant une durée déterminée à sa disposition après l'horaire normal de travail ou un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié chômé et payé à son domicile, ou sur les lieux de travail.

**Article 85**

La liste des postes d'astreinte est fixée par l'Employeur et, est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

**Article 86**

L'astreinte donne droit à une indemnité qui est définie par la Convention d'Entreprise.

**Article 87**

En cas d'indisponibilité, tout travailleur retenu pour l'astreinte est tenu d'en informer quarante huit (48) heures à l'avance son supérieur hiérarchique.

**Section V : Récupération des heures perdues**

**Article 88**

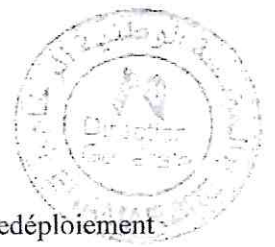
Les heures perdues pour interruption collective de travail, en dehors de la grève, résultant de causes indépendantes de la volonté de l'Employeur suite à des intempéries, de calamités naturelles ou d'incidents techniques sont selon les conditions économiques, techniques et des intérêts de l'Entreprise récupérées suivant un calendrier arrêté par l'Employeur après avis des Organes de participation.

**Article 89**

La récupération des heures de travail 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 (08) heures par semaine.

**Article 90**

Les heures de récupération entrant dans le cadre des dispositions des articles 36 et 37 ci-dessus, étant des heures de travail dont l'exécution est différée, leur rémunération s'effectue au tarif qu'était normalement prévu si elles avaient été faites au moment de l'interruption de travail, sans aucune majoration.



**Article 91**

L'Employeur se réserve le droit en cas d'intempéries, de procéder éventuellement à un redéploiement des travailleurs concernés vers d'autres activités pour la période considérée.

**Chapitre III : Repos légaux – Congés et absences**

**Section I : Les repos légaux**

**Article 92**

Le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés sont des jours de repos légaux.

Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaire ainsi que les jours fériés chômés et payés sont fixés par la Loi.

**Article 93**

Tout travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine. Le jour normal de repos hebdomadaire est le VENDREDI.

Toutefois, ce repos peut être différé à un autre jour de la semaine si l'organisation du travail ou les nécessités de fonctionnement des services l'exigent.

**Article 94**

Chaque cycle de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de Vingt et Un (21) jours.

A la fin de chaque cycle de travail il est accordé au travailleur un nombre de jours de repos égal au nombre de fractions de sept (07) jours comprises dans ledit cycle.

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

- Vingt et un (21) jours de travail consécutifs : sept (07) jours de repos consécutifs
- Cinq (05) jours de travail consécutifs : deux (02) jours de repos consécutifs

**Article 95**

Les jours fériés chômés et payés sont les fêtes légales :

- Idul Fitr : Deux (02) jours
- Idul Adha : Deux (02) jours
- Awal Moharrem : Un (01) jour
- Achoura : Un (01) jour
- El Mawlid Ennabaoui : Un (01) jour
- Fête de l'indépendance, Cinq (05) Juillet : Un (01) jour
- Fête de la révolution, Premier (1<sup>er</sup>) Novembre : Un (01) jour
- Jour de l'An, Premier (1<sup>er</sup>) Janvier
- Fête du Travail, Premier (1<sup>er</sup>) Mai : Un (01) jour.

**Article 96**

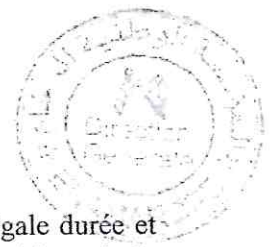
Pour les agents exerçant en système posté, le repos est fixé par roulement sur l'année entière.

**Article 97**

Lorsque les impératifs économiques ou ceux de l'organisation de la production ou du service l'exigent, l'Entreprise peut requérir tout travailleur pour exercer un jour de repos légal.

Dans ce cas, le repos légal peut être différé ou pris un autre jour.

La récupération du jour de repos hebdomadaire, du jour férié chômé et payé se fera au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent au mieux les intérêts de service.



**Article 98**

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.

**Section II : Les congés légaux**

**Article 99**

Le congé annuel est destiné à assurer au Travailleur une période de repos annuel proportionnellement à son temps de présence effectif.

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

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

**Article 100**

Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours de la période annuelle de " Référence " qui s'étend du premier (1<sup>er</sup>) juillet de l'année précédant le congé au trente (30) juin de l'année du congé.

La date de départ de la période de référence pour les travailleurs nouvellement recrutés est la date de recrutement.

**Article 101**

Le congé est rémunéré à raison de deux jours et demi (2 et ½) par mois de travail sans que la durée globale n'excède trente (30) jours calendaires par année travaillée.

**Article 102**

Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à dix (10) jours et supérieur à quinze (15) jours par année de travail est accordé dans les régions du sud telles que délimitées par voie réglementaires.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés, la période dépassant quinze (15) jours ouvrables est équivalente à un (01) mois de travail pour le calcul du congé annuel rémunéré.

**Article 103**

La période égale à vingt quatre (24) jours ouvrables ou quatre (04) semaines de travail est équivalente à un (01) mois de travail lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré.

Cette période est égale à cent quatre vingt (180) heures ouvrables pour les travailleurs saisonniers ou à temps partiel.

**Article 104**

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 de travail ;
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux ;
- Les périodes passées en formation ordonnées par l'Employeur.

**Article 105**

Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus d'un (01) mois de congé annuel et ce quelle que soit sa durée.



**Article 106**

La période normale de départ en congé s'étend du 1<sup>er</sup> Juillet au 31 Décembre de l'année du congé, mais peut être modifiée en fonction de contraintes particulières de l'Entreprise.

**Article 107**

Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'employeur après avis des Organes de Participation.

**Article 108**

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé. 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 remboursements de frais.

**Article 109**

Le report d'une année sur l'autre d'une partie ou de la totalité du congé annuel n'est autorisé qu'une fois et dans la limite maximum d'une année pour les cas exceptionnels dûment justifiés.

**Article 110**

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.

Cette fraction doit être utilisée pendant la période des congés annuels.

**Article 111**

Le travailleur en congé peut être rappelé par l'Employeur pour nécessité impérieuse de service.

Dans ce cas, le reliquat de congé sera pris d'un accord avant le 31 Décembre de l'année du congé.

Le travailleur rappelé bénéficiera forfaitairement de deux (02) jours de congé supplémentaires au titre du délai de route et ouvre droit au remboursement des frais de transport dûment justifiés.

**Article 112**

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.

Pour cause de maladie, le travailleur conserve le droit à la fraction non utilisée de ce congé.

Le travailleur dont le congé annuel a été interrompu suite à une maladie est tenu de consommer son congé annuel dès la reprise de travail sauf nécessité impérieuse de service.

**Article 113**

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



**Section III : Dispositions particulières au congé technique**

**Article 114**

L'Employeur peut décider après avis de l'organe de participation, la mise en congé technique de tout ou partie du personnel dans les conditions suivantes :

- lorsque des raisons économiques ou financières le justifient ;
- lorsqu'il est constaté une indisponibilité de matière, fournitures ou produits de base nécessaires à l'activité ;
- lorsque les infrastructures et/ou les installations de production sont déclarées en panne technique et nécessitent une longue période d'inactivité pour leur réparation ;
- lorsque l'unité ou le centre d'activité subit un sinistre.

**Article 115**

Les travailleurs mis en congé technique dans les conditions fixé à l'article ci dessus doivent d'abord et impérativement consommer leur droit au congé annuel et les reliquats éventuels.

La durée du chômage technique est négociable avec l'organe de participation.

Le travailleur en position de chômage technique perçoit une indemnité dite Indemnité de Chômage Technique.

Durant la période de chômage technique la rémunération versée au personnel concerné par cette mesure est égale à soixante dix pour cent (70%) du salaire de base, l'IEP, la bonification Moudjahid et enfant de Chahid.

**Section IV : Les absences pour maladie**

**Article 116**

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

**Article 117**

Tout Travailleur reconnu dans l'impossibilité d'assurer son service par suite de maladie, maladie professionnelle contractée durant le service ou d'accident de travail est placé en congé de maladie sur avis médical.

**Article 118**

Seuls les certificats délivrés par le médecin assermenté de l'entreprise ou à défaut du médecin du secteur sanitaire qui sont valables et pris en considération.

Les arrêts de travail délivrés par les médecins privés doivent être visés par le médecin de l'entreprise.

Les arrêts de travail doivent être déposés dans les quarante huit (48) heures.

Le non respect de ces dispositions, entraînera l'irrecevabilité de l'arrêt médical de travail et l'absence est considérée comme irrégulière.

**Article 119**

Tout travailleur reconnu par le Médecin de contrôle apte à reprendre son service doit dès notification de reprise de travail rejoindre son poste de travail.

Tout refus de rejoindre son poste de travail est considéré comme absence irrégulière.

**Article 120**

Durant les périodes pré et postnatales, les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité conformément à la législation en vigueur.



**Section V : Les absences rémunérées**

**Article 121**

Outre les cas d'absences pour des causes prévues par la législation, le travailleur quelle que soit sa position dans la hiérarchie peut bénéficier sous réserve de notification et de justification préalable à l'Entreprise, d'absences sans perte de rémunération dans les cas suivants :

- 1- pour suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'employeur ;
- 2- pour s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ;
- 3- pour passer des examens académiques professionnels ;
- 4- pendant une année et à l'issue du congé de maternité, 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 seront prises avec l'accord préalable de la hiérarchie en début ou en fin de séance de travail mais ne devront pas être cumulées.

5- à l'occasion de chacun des événements familiaux, le travailleur a droit à une absence spéciale rémunérée « congé spécial » dont la durée est fixée à trois (03) jours :

- Mariage du travailleur ;
- Naissance d'un enfant du travailleur ;
- Mariage d'un enfant du travailleur ;
- Décès 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 du frère ou de la sœur du travailleur ;
- Décès du frère ou de la sœur du conjoint du travailleur ;
- Circoncision d'un ou de plusieurs enfants du travailleur ;
- Décès du grand père ou de la grande mère du travailleur ;
- Décès du grand père ou de la grande mère du conjoint du travailleur.

Les absences spéciales rémunérées « les congés spéciaux » doivent être pris en une seule fois au moment de l'évènement qui le motive et sur présentation de justificatifs (acte de naissance, de mariage, de décès, etc.).

Lorsque le travailleur se déplace à l'occasion d'un événement familial imprévisible (décès, naissance), sur une distance de plus de 200 Km, il bénéficie exceptionnellement d'un délai de route fixé à deux (02) jours ouvrables rémunérés et à charge pour lui d'en fournir la justification.

Dans le cas où l'un des événements précités à caractère imprévisible (décès, naissance) se produit durant la période de congé annuel de l'agent, les modalités restent les mêmes mais l'agent est de droit autorisé à retarder la date de la reprise du travail et ce après avoir avisé sa hiérarchie et les services du personnel.

- 6- Tout travailleur permanent et confirmé désirant se rendre aux lieux saints de l'ISLAM (EL HADJ) et réunissant les conditions requises par la réglementation en vigueur, a droit, une fois dans sa vie professionnelle, à une absence spéciale rémunérée de trente cinq (35) jours consécutifs.
- 7- Outre la participation aux actions de formation initiées par l'Employeur, le travailleur après accord de l'Employeur et dans la limite de quatre (04) heures par semaine, peut bénéficier d'absences spéciales rémunérées pour suivre des cours de formation ou de perfectionnement.





**Section VI : Les absences non rémunérées**

**Article 122**

Sauf les cas expressément prévus par la Loi et/ou la présente Convention Collective, 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 123**

Le travailleur peut également 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 124**

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 Règlement Intérieur de l'Organisme Employeur.

**Article 125**

Toute absence non autorisée et non justifiée dans les délais prescrits, entraîne la perte de la rémunération pour la période non travaillée.

Elle est considérée comme absence irrégulière et constitue une faute professionnelle tel que prévu par le Règlement Intérieur de l'Entreprise.



## **Chapitre IV : La relation de travail**

### **Section I : Suspension de la relation de travail**

#### **A - Dispositions générales**

##### **Article 126**

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 relative 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.

La suspension de la relation de travail entraîne la suppression de la rémunération pour la période considérée.

##### **Article 127**

Les travailleurs visés à l'article 126 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.

#### **B – Le congé sans solde**

##### **Article 128**

Lorsque les nécessités de services le permettent, les travailleurs confirmés et régulièrement employés par l'Entreprise peuvent bénéficier d'un congé sans solde dont la durée ne peut excéder deux (02) mois.

#### **C – Le détachement**

##### **Article 129**

Le détachement est une suspension temporaire de la relation de travail d'un travailleur confirmé à un poste de travail.

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

1- le détachement est rémunéré par l'Entreprise lorsqu'il s'agit

- d'assurer une représentation syndicale.

2- le détachement est de droit et non rémunéré lorsqu'il s'agit :

- d'exercer une charge publique élective ;
- d'exercer une fonction supérieure dans une institution ou administration de l'Etat ;
- de représenter l'Algérie et/ou d'exercer dans une institution internationale ou régionale ;
- d'accomplir les obligations du service national et les périodes de rappel ou entretien dans le cadre de la réserve ;



Dans tous les cas de figure, le détachement doit faire l'objet d'une décision par l'Entreprise qui précisera s'il s'agit d'un détachement avec ou sans solde.

**Article 130**

Les travailleurs en position de détachement continuent de bénéficier, au sein de l'Entreprise, de leurs droits à l'ancienneté dans son dernier grade, à l'avancement et à la protection sociale notamment en matière de retraite.

**Article 131**

Un agent ayant demandé un détachement ne peut quitter son service avant d'y être autorisé par écrit par l'Employeur.

**Article 132**

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.

La durée du détachement peut être renouvelée une seule fois sur demande du travailleur concerné 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 133**

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

Dans ce cas, le travailleur est placé sur sa demande en position de détachement sans solde pour toute la durée de la fonction ou du mandat.

**Article 134**

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.

Le droit à la réintégration du travailleur appelé à effectuer la période du service National, demeure ouvert pendant une période de deux (02) mois à compter de la date de libération définitive des obligations légales.



## **D – La mise en disponibilité**

### **Article 135**

La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail d'un travailleur confirmé à un poste de travail.

Tout travailleur confirmé au sein de l'Entreprise peut bénéficier sur sa demande dûment justifiée, et après accord de l'Employeur, d'une mise en disponibilité dans les conditions suivantes :

- en cas de maladie grave ou d'accident du conjoint ou d'un enfant ;
- pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général ;
- 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 ;
- pour permettre au travailleur et à la femme au travail principalement, d'élever un enfant âgé de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;
- pour événement familial grave dûment justifié.

### **Article 136**

La durée de la mise en disponibilité est égale ou supérieure à six (06) mois et ne peut excéder douze (12) mois.

Elle peut être exceptionnellement renouvelée dans les cas prévus aux points 1, 2, 4 et 5 de l'article 135 ci-dessus.

### **Article 137**

La mise en disponibilité entraîne la suppression de la rémunération et la cessation du bénéfice des droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement au congé annuel et à la retraite du travailleur concerné.

Le travailleur concerné conserve toutefois, les droits acquis dans son grade au jour de sa mise en disponibilité.

### **Article 138**

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 concerné.

Le travailleur ayant formulé une demande de mise en disponibilité ne peut quitter son poste de travail avant d'y être autorisé par écrit par l'Employeur sous peine d'être considéré en abandon de poste et passible des sanctions prévues à cet effet par le Règlement Intérieur.

### **Article 139**

L'Employeur peut à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que la situation du travailleur concerné correspond réellement aux motifs invoqués pour obtenir sa mise en disponibilité.

### **Article 140**

Le travailleur mis en disponibilité ne doit en aucune manière exercer une activité salariée ou lucrative, le cas contraire, il sera mis fin à sa mise en disponibilité et fera l'objet d'une notification de réintégration.

En cas de refus de rejoindre son poste de travail ou un poste de classification équivalente à la suite de la notification de réintégration, il est considéré en abandon de poste et passible des sanctions prévues à cet effet par le Règlement Intérieur.



**Article 141**

Le travailleur mis en disponibilité peut interrompre sa mise en disponibilité et demander, par écrit, sa réintégration avant l'échéance normale de celle-ci.

**Article 142**

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 (01) 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.

Le travailleur concerné qui ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais fixés à l'article ci-dessus (alinéa 1) est passible, des sanctions prévues à cet effet par le Règlement Intérieur.

**E – Accidents de travail et maladies professionnelles**

**Article 143**

Lorsque le travailleur est en incapacité de travail en raison d'une maladie professionnelle, accident de travail ou de toute autre maladie de longue durée, la suspension de la relation de travail est de droit jusqu'à la guérison ou la consolidation de la lésion de l'intéressé.

Nonobstant les dispositions législatives et réglementaires en la matière, l'Employeur est tenu de porter aide et assistance au travailleur en incapacité de travail.

**F – De la grève**

**Article 144**

Conformément à la législation en vigueur, la grève suspend la relation de travail.

**G – Sanctions disciplinaires**

**Article 145**

La relation de travail est suspendue lorsqu'une sanction disciplinaire suspensive d'exercice de fonction est prononcée à l'encontre d'un travailleur.

**H – Privation de liberté à un travailleur**

**Article 146**

Lorsqu'une privation de liberté d'un travailleur, régulièrement employé par l'Entreprise est constatée, la relation de travail est suspendue jusqu'à sa condamnation ou jugé non coupable.

Lorsque le travailleur concerné est jugé non coupable, il réintègre de droit son poste de travail.



## **Section II : Cessation de la relation de travail**

### **A – Dispositions générales**

#### **Article 147**

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, tel 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.

### **B - La démission**

#### **Article 148**

La démission est un droit reconnu au travailleur. Elle consiste dans la rupture de la relation de travail à l'initiative du travailleur.

Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec l'Employeur est tenu de signifier sa démission par écrit.

#### **Article 149**

Le travailleur ne peut quitter son poste de travail qu'après une période de préavis fixé à :

- Exécution : Un (01) mois ;
- Maîtrise : Deux (02) mois ;
- Cadres et Cadres Supérieurs : Trois (03) mois.

#### **Article 150**

Le préavis court à compter de la date de réception de la lettre de démission si celle-ci est adressée par voie postale.

Dans le cas où la lettre de démission est adressée à l'Employeur par le biais de la hiérarchie, la date d'enregistrement interne fait foi.

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

#### **Article 151**

Conformément aux clauses des contrats de prêt de direction ou de prêt social, le travailleur démissionnaire est tenu de rembourser à l'Entreprise les montants dont il reste redevable.

#### **Article 152**

Le travailleur démissionnaire au cours ou au terme d'une formation est tenu de rembourser à l'Entreprise le montant intégral des frais de formation.

### **C – Cessation de la relation de travail à durée déterminée**

#### **Article 153**

La relation de travail à durée déterminée cesse à l'expiration normale de son terme.



**Article 154**

L'Employeur peut, dans les conditions fixées au règlement intérieur, rompre la relation de travail à durée déterminée avant l'expiration de son terme.

Dans ce cas, il accorde au travailleur concerné un délai de préavis sans qu'il ne soit inférieur à Huit (08) jours.

A la fin de la période de préavis, le travailleur concerné reçoit son solde de tout compte et son certificat de travail.

**Article 155**

Le travailleur peut demander la cessation de la relation de travail à durée déterminée avant l'expiration de son terme.

Dans ce cas, il ne peut quitter son poste de travail qu'après un délai de préavis sans qu'il ne soit inférieur à Huit (08) jours.

**D – Le licenciement**

**Article 156**

Le licenciement par mesure disciplinaire intervient dans le cas de fautes graves commises par le travailleur dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

Le règlement intérieur détermine les conditions dans lesquelles le travailleur concerné bénéficie de l'indemnité de licenciement.

**E – Compression d'effectifs**

**Article 157**

Lorsque des raisons économiques le justifient, l'Entreprise peut procéder à une compression d'effectifs.

Le recours aux compressions d'effectifs s'effectuera conformément aux dispositions des Décrets législatifs n° 94-09, du 26 Mai 1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi.

La compression d'effectifs qui consiste en une mesure de licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels simultanés est décidée en commun accord après négociation avec les Représentants syndicaux des travailleurs.

**Article 158**

Avant de procéder à une compression d'effectifs, L'Employeur est tenu de d'épuiser tous les moyens susceptibles de réduire le nombre de licenciements, notamment :

- à la réduction des horaires de travail ;
- à l'adaptation du régime indemnitaire, notamment des primes et indemnités liées aux résultats du travail ;
- au réexamen des formes et niveaux de la rémunération du travail y compris ceux des Cadres Dirigeants et/ou gel des avancements ;
- à la suppression progressive du recours au travail en heures supplémentaires ;
- au travail à temps partiel ;
- à la procédure de mise à la retraite des salariés ayant atteint l'âge légal et ceux pouvant bénéficier d'une retraite anticipée ;
- à la procédure de mise en congé technique conformément à aux articles 83 et 84 de la présente convention ;
- au non renouvellement des contrats de travail à durée déterminée ;
- à l'examen des possibilités de transfert du personnel vers d'autres activités que L'Employeur peut développer ou redéployer vers d'autres entreprises.



**Article 159**

Les Travailleurs concernés par un transfert vers d'autres activités ou redéployer vers d'autres Entreprises doivent être affectés à des postes de travail correspondant à leur niveau de qualification.

En cas d'impossibilité, le travailleur a le choix entre l'acceptation de tout autre poste et dans ce cas, il perçoit le salaire et les primes et indemnités afférentes au nouveau poste, ou, faire l'objet d'une cessation de la relation de travail dans le cadre d'une compression d'effectif.

**Article 160**

L'Employeur et les Organes de Participation s'engagent en cas de difficultés économiques conjoncturelles, à conjuguer leurs 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 laquelle est basée notamment sur les critères suivants :

- les travailleurs les moins performants ;
- les travailleurs les moins qualifiés ;
- les travailleurs ayant le moins de personnes à charge ;
- les travailleurs les moins disciplinés ;
- Les départs en retraite.

**Article 161**

Le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une compression d'effectif et qui bénéficie d'une admission au régime d'assurance chômage ouvre droit à une indemnité égale à trois (3) mois de salaire à la charge de l'Employeur.

Le montant de l'indemnité de licenciement pour compression d'effectifs est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues durant les douze (12) derniers mois (rappels dus à divers titres pour les périodes antérieures sont exclus) qui précèdent la cessation de la relation de travail.

Elle est versée au moment du licenciement.

**Article 162**

Il est interdit aux structures de l'Entreprise qui procèdent 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.

**F - Départ volontaire**

**Article 163**

Le départ volontaire n'est pas une disposition réglementaire de licenciement pour compression d'effectifs.

Le départ volontaire ne constitue pas une obligation pour l'Employeur.

Dans le cadre de la compression d'effectifs des départs volontaires peuvent être autorisés par l'Employeur si les possibilités financières de l'Entreprise le permettent.

Les travailleurs concernés bénéficient d'une indemnité dite de « départ volontaire ».

Cette indemnité est calculée à raison d'un (1) mois par année de travail au sein de l'Entreprise dans la limite de quinze (15) mois après épuisement du droit au congé annuel.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues durant les douze (12) derniers mois (rappels dus à divers titres pour les périodes antérieures sont exclus).





## **G - La retraite anticipée**

### **Article 164**

La retraite anticipée est une disposition réglementaire applicable aux salariés susceptibles de perdre leur emploi de façon involontaire pour raison économique et dans le cadre soit d'une compression d'effectif, soit d'une cessation légale de l'activité de l'employeur.

Les conditions générales d'admission dans lesquelles un travailleur salarié bénéficie d'une mise à la retraite de façon anticipée sont fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

## **H – La retraite légale**

### **Article 165**

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

### **Article 166**

La cessation de la relation de travail par la mise à la retraite légale, ne devient effective que lorsque le travailleur est admis à bénéficier de ses droits à la retraite.

### **Article 167**

Le Travailleur est tenu, sur demande écrite de l'Employeur, de fournir six (06) 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.

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

Le travailleur n'ayant pas complété son dossier après deux (02) rappels de l'Employeur fera l'objet d'une suspension sans solde de son poste de travail pour une période pouvant aller jusqu'à deux (02) mois à compter de la date à laquelle il ouvre droit à la mise en retraite. Passé ces délais il sera mis fin à la relation de travail.

### **Article 168**

Lorsque les nécessités de la formation professionnelle ou de la production l'exigent, le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite légale peut être maintenu en activité, soit sur sa demande, soit à l'initiative de l'Employeur, après accord du travailleur concerné.

## **I – Le certificat de travail**

### **Article 169**

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.



## **Chapitre V : Organisation de la carrière du travailleur**

### **Section I : Dispositions générales**

#### **Article 170**

Les travailleurs recrutés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée jouissent de la stabilité et de la sécurité de l'emploi, sauf faute grave ou lourde constituant un motif de licenciement.

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.

### **Section II : L'avancement à l'échelon**

#### **Article 171**

Au terme de chaque exercice, il est établi pour chaque travailleur une fiche de notation comportant une appréciation générale des aptitudes et de la manière de servir.

En fonction des résultats comptables de l'Entreprise et de la notation, le travailleur peut bénéficier d'un avancement au titre du mérite.

#### **Article 172**

Il est attribué, chaque année un (01) à trois (03) échelons de mérite par voie de concours ou d'appréciation de la hiérarchie. Les modalités d'avancement sont décidées par l'Employeur.

#### **Article 173**

Chaque niveau de qualification professionnelle comporte quinze (15) échelons. La valeur monétaire de l'échelon est fixée à :

- Cinquante (50) DA par échelon pour le Groupe I.....Exécution
- Cent (100) DA par échelon pour le Groupe II.....Maîtrise
- Cent cinquante (150) DA par échelon pour le Groupe III...Cadres moyens
- Deux cent (200) DA par échelon pour le Groupe IV.....Cadres Supérieurs

### **Section III : La promotion**

#### **Article 174**

Tout travailleur régulièrement employé par l'Entreprise a droit durant sa carrière professionnelle à la promotion.

La promotion des travailleurs s'inscrit dans le cadre de l'amélioration constante de la production et de la productivité.

La promotion consiste en un passage du travailleur de son poste de travail à un poste de qualification et de rémunération supérieures.

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

Dans ce cas, 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.

Elle intervient quand il y a vacance ou création de poste justifiée par l'évolution de l'Entreprise et dans le cadre des procédures internes de l'Entreprise.



**Article 175**

La promotion vers un poste plus élevé dans le système de classification des postes tient en compte notamment :

- Le système d'appréciation en vigueur ;
- Les résultats des tests, concours ou examens professionnels organisés par l'Entreprise parmi les Travailleurs remplissant les conditions d'accès aux postes de travail à pourvoir par voie de promotion ;
- Les résultats probants obtenus lors d'un examen interne, des stages de formation professionnelle ou de perfectionnement organisé par l'Employeur à l'effet de pourvoir des postes de travail vacants ;
- La durée de stationnement dans le poste de travail ou la filière ;
- Les budgets adoptés ;
- Les organigrammes approuvés et lorsque le travailleur réunit les conditions requises pour l'occupation du poste de travail à pourvoir.

**Article 176**

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.

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 177**

Lorsqu'un travailleur confirmé 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 (06) mois de travail effectif.

Au terme de la durée fixée 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.



**Section IV: L'intérim**

**Article 178**

Pour les besoins de continuité du service, tout travailleur confirmé peut être affecté temporairement sur un poste de travail définitivement vacant et supérieur au sien sur décision de l'Employeur. La durée de la période d'intérim ne peut excéder :

- Six (06) mois pour les agents de Maîtrise ;
- Neuf (09) mois pour les Cadres ;
- Douze (12) mois pour les Cadres supérieurs ;

Le travailleur confirmé ayant occupé d'une façon continue ou une période discontinue supérieure pendant au moins un (01) mois dans la même année calendaire, un poste supérieur au sien, perçoit une indemnité différentielle d'intérim.

Ladite indemnité est destinée à compenser les sujétions inhérentes à l'exécution des tâches de travail plus complexes entraînées par l'occupation temporaire d'un emploi de niveau supérieur à celui d'origine.

L'intérim est octroyé obligatoirement par une décision de l'Employeur.

**Article 179**

En cas de vacance définitive du poste, les modalités du choix du travailleur intérimaire devant occuper ce poste sont définies par la gestion des carrières de l'Entreprise.

**Section IV: Le remplacement de poste**

**Article 180**

Pour les besoins de continuité du service, tout travailleur confirmé peut être affecté temporairement sur un poste de travail provisoirement vacant du fait de l'absence temporaire du titulaire du poste. Le remplacement est le fait d'assurer, temporairement, tout ou partie des activités d'un autre poste de même qualification, de qualification inférieure ou supérieure.

**Section V: La réaffectation du travailleur**

**Article 181**

La réaffectation se traduit par un changement de poste de travail de même niveau de classification soit dans un même lieu de travail, soit dans tout autre lieu entraînant ou pas un changement de résidence.

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, réaffecter le travailleur qui est tenu d'accepter, à tout autre poste de travail correspondant à sa qualification ou inférieure en tout lieu de son activité en lui maintenant son grade et sa classification.

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.

La durée de l'affectation visée à l'alinéa 02 ci-dessus ne doit en aucun cas dépasser six (06) mois.



## **Section VI : La réaffectation du travailleur pour raison de santé**

### **Article 182**

Lorsqu'un travailleur présente des aptitudes physiques réduites par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail dûment reconnus par l'organisme de sécurité sociale et pris en charge par celui-ci et qu'il ne peut de ce fait continuer à assumer les tâches inhérentes au poste de travail qu'il occupait, il est réaffecté de plein droit à un autre poste de travail correspondant à ses capacités.

Le travailleur réaffecté pour raison de santé continuera à percevoir le salaire de base afférent à son poste d'origine ainsi que les primes et indemnités liées à son nouveau poste.

## **Section VII : La mutation**

### **Article 183**

La mutation consiste en l'affectation définitive du travailleur d'une structure à une autre structure, d'un lieu de travail à un autre de l'Entreprise, elle peut-être :

- 1- à l'initiative de la hiérarchie pour nécessité impérieuse de service ; La mutation peut intervenir avec un changement de résidence.

Dans ce cas, l'Entreprise mettra à la disposition du travailleur muté toutes les conditions matérielles nécessaires à son installation.

- 2- la mutation peut être effectuée à la demande du travailleur pour convenances personnelles, raisons familiales ou en réponse à une communication de poste.

Dans ce cas, la demande de mutation doit répondre aux conditions suivantes :

- le travailleur doit être confirmé et doit justifier d'une présence minimum de deux (02) années au sein de l'Entreprise.
- accord des structures concernées par le mouvement de mutation.

Les conditions matérielles nécessaires à l'installation du travailleur qui en fait la demande sont prises en charge par celui-ci.

### **Article 184**

L'Employeur est tenu de donner une suite à toute demande de mutation dûment justifiée, formulée par le travailleur, dans un délai d'un (01) mois.

### **Article 185**

Quelque soit la mutation, cette dernière ne peut être prononcée que sur décision du Président Directeur Général ou par dérogation au Directeur des Ressources Humaines.



**Section VIII : L'insuffisance professionnelle et la rétrogradation**

**Article 186**

L'Employeur est seul juge des aptitudes du travailleur à exécuter le travail pour lequel il est employé.

La rétrogradation de travailleur consiste en sa réaffectation à un poste de travail d'un niveau de classification inférieure.

**Article 187**

Lorsqu'un travailleur n'accomplit pas les tâches inhérentes à son poste de travail, dans le respect des normes professionnelles établies et/ou admises et ce, de manière continue, l'Employeur peut l'affecter à un poste de travail d'un niveau de classification inférieur à celui du poste qu'il occupe.

Cependant, avant de prononcer l'affectation de ce travailleur pour insuffisance professionnelle, l'Employeur s'assure :

- de l'impossibilité de le faire bénéficier d'un stage de formation professionnelle qui lui aurait permis d'ajuster son niveau de qualification aux exigences du poste de travail occupé.
- qu'il n'existe aucun poste d'un niveau de classification identique à celui occupé par le travailleur correspondant à ses compétences et à ses aptitudes et auquel il aurait pu être affecté.

**Article 188**

Le refus d'acceptation par le travailleur des dispositions de l'article 173 ci-dessus, constitue une résiliation et une cessation de fait de la relation de travail.

**Article 189**

La rétrogradation du travailleur pour mesures disciplinaire est régie par les dispositions du Règlement Intérieur en vigueur.

**Section IX : La formation professionnelle**

**Article 190**

La formation est un facteur de promotion sociale et professionnelle.

Elle a pour objectif de satisfaire les besoins en personnel compétent de l'Entreprise dans le cadre du développement de ses activités, de l'évolution des techniques, de la technologie et de l'amélioration de la productivité du travail.

**Article 191**

L'Entreprise est tenue de réaliser des actions de formation et de perfectionnement à l'intention des travailleurs selon un programme annuel et pluriannuel de formation qu'il soumet à l'avis préalable du Comité de Participation de l'Entreprise.

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 192**

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

Toute absence volontaire ou interruption unilatérale du fait du travailleur expose ce dernier aux sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

**Article 193**

Un budget formation égale à trois pour cent (03 %) de la masse salariale doit être dégagé par l'Employeur au titre de chaque exercice.

**Article 194**

Sous réserve de l'accord de l'Employeur, le Travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnels, peut et dans la limite de quatre (04) heures par semaine bénéficier d'absences spéciales rémunérées.

Les bénéficiaires doivent, préalablement, fournir les pièces justificatives y afférentes.

**Article 195**

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

- 1- Durée de la formation inférieure ou égale à trois (03) mois
  - maintien du salaire de base, des primes et indemnités à l'exception de celles liées aux nuisances, à la résidence et à l'isolement.
- 2- Durée de la formation supérieure à trois (03) mois
  - maintien du salaire de base et de la prime d'ancienneté uniquement plus attribution d'une prime de formation égale à dix pour cent (10%) du salaire de base.

**Article 196**

Toute mise en formation dont la durée est égale ou supérieure à trois (03) mois donne lieu à un contrat de formation qui indique notamment :

- la nature de la formation ;
- La durée de la formation ;
- Le poste cible à l'issue de la formation ;
- Les droits et obligations du travailleur durant la formation.

**Article 197**

La durée de la formation est prise en compte comme durée de travail au regard des droits liés à l'ancienneté.

**Article 198**

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



## Titre V

### Avantages sociaux

#### Chapitre I : Dispositif de gestion de la période pré-retraite

##### Article 199

Conformément à l'article 186 (bis) de la convention de branche « mines » de Septembre 2006 portant gestion de la pré-retraite pour les cinq (05) années à dater du 31 Décembre 2003, le mécanisme de gestion des plans de carrière de la catégorie des travailleurs préretraités recensés au 31 Décembre 2003 et qui ont atteint, à la date du 31 Décembre 2003, l'âge de 55 ans, l'âge de 56 ans, l'âge de 57 ans, l'âge de 58 ans et l'âge de 59 ans, se traduit par la majoration de leur salaire de base du 31 Décembre 2003 comme suit :

- Cinq pour cent (05) % du salaire de base : Cinq (05) ans avant le départ en retraite légale, soit à l'âge de 55 ans ;
- Cinq pour cent (05) % du salaire de base : Quatre (04) ans avant le départ en retraite légale, soit à l'âge de 56 ans ;
- Cinq pour cent (05) % du salaire de base : Trois (03) ans avant le départ en retraite légale, soit à l'âge de 57 ans ;
- Cinq pour cent (05) % du salaire de base : Deux (02) ans avant le départ en retraite légale, soit à l'âge de 58 ans ;
- Cinq pour cent (05) % du salaire de base : Une (01) année avant le départ en retraite légale, soit à l'âge de 59 ans ;

Le système de gestion de pré-retraite exclu toute opération de promotion ou de re-classification ultérieure au 1<sup>er</sup> Janvier 2004 des travailleurs concernés par cette disposition (annexe 1).

La majoration ne doit en aucun être intégrée dans le salaire de base,

La majoration doit être intégrée au bulletin de paie sous une rubrique spéciale à créer, appelée « Majoration pour départ en retraite : Maj. dép. retraite »

La majoration pour départ en retraite est soumise aux cotisations à la sécurité sociale à et l'impôt sur le revenu global (I.R.G).

##### Article 200

L'effet de la disposition exceptionnelle cité à l'article 199 prendra fin automatiquement le 31 Décembre 2008.

##### Article 201

Tout travailleur permanent et non concerné par le dispositif de gestion de la période pré-retraite cité dans les articles 199 à 200 bénéficiera de trois (03) catégories supplémentaires :

- Départ en retraite légale (normale avec ou sans conditions d'âge) : Dans ce cas, il est attribué au travailleur ces trois (03) catégories une année avant son départ en retraite ;
- Départ en retraite proportionnelle : Dans ce cas, il est attribué au travailleur ces trois (03) catégories dès qu'il formule sa demande de départ en retraite proportionnelle.

##### Article 202

La disposition citée à l'article 201 prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2009.





## **Chapitre II : Allocations décès**

### **Article 203**

Le décès d'un agent en position d'activité au sein de l'Entreprise ouvre droit au bénéfice d'une allocation décès dont le montant est fixé à douze (12) fois le salaire mensuel cotisable calculé sur la base de la dernière rémunération (exclusion faite de tout rappel) précédent son décès.

- l'allocation de décès est versée à l'épouse et aux enfants quand l'agent décédé est marié ;
- aux ayants droits quand l'agent décédé est célibataire.

## **Chapitre III : Allocation de départ à la retraite**

### **Article 204**

Tout travailleur mis à la retraite conformément à la Loi, recevra au moment de son départ une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté à l'ENA marbre.

### **Article 205**

Le montant de l'allocation de fin de carrière servie aux travailleurs admis à la retraite est fixée à douze (12) fois le salaire mensuel cotisable calculé sur la base de la rémunération mensuelle la plus avantageuse (exclusion faite de tout rappel) précédent la mise en retraite à décliner en fonction du barème dégressif lié à la fidélité du travailleur à son Entreprise :

- trois (03) mois de salaire pour les travailleurs ayant une ancienneté inférieure ou égale à dix (10) années dans l'Entreprise.
- six (06) mois de salaire pour les travailleurs ayant une ancienneté de onze (11) années à vingt (20) années dans l'Entreprise.
- neuf (09) mois de salaire pour les travailleurs ayant une ancienneté de vingt et un (21) années à vingt cinq (25) années dans l'Entreprise.
- douze (12) mois de salaire pour les travailleurs ayant une ancienneté de vingt six (26) années et plus dans l'Entreprise.



## Titre VI

### **Classification professionnelle et rémunération du travail**

#### **Chapitre I : La classification**

##### **Article 206**

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

##### **Article 207**

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 208**

Les niveaux de qualification professionnelle sont répartis en quatre groupes identifiés comme suit : (Annexe 2 a, 2 b et 2 c)

- **Le Groupe I : Agents d'exécution** échelle de la 5.1 à la 9.3
- **Le Groupe II : Agents de maîtrise** échelle de la 10.1 à la 13.5
- **Le Groupe III : Cadres moyens** échelle de la 14.1 à la 16.5
- **Le Groupe IV : Cadres Supérieurs Niveau A : échelle de la 17.1 à la 20.5**  
**Cadres Supérieurs Niveau B : échelle de la 21.1 à la 26.5**

##### **Article 209**

La classification des travailleurs de l'Entreprise s'effectue en fonction des critères suivants :

- 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

##### **Article 210**

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 211**

L'homologation des qualifications du travailleur est directe lorsqu'il satisfait aux exigences de l'emploi ou du poste, elle peut être également obtenue par assimilation à travers les conditions d'accès définies par l'Employeur.

##### **Article 212**

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

##### **Article 213**

Les postes de Cadres Supérieurs, leur classification ainsi que leur rémunération sont négociées entre l'Employeur et les Représentants des Travailleurs.

##### **Article 214**

La liste des postes des Cadres Hors Echelle, les modalités et procédures de leur gestion, de leur classification ainsi que leur rémunération sont fixées exclusivement par l'Employeur.



**Article 215**

Les Cadres Dirigeants sont régis par des dispositions réglementaires spécifiques.

**Chapitre II : La rémunération du travail**

**Section 1 : Généralités**

**Article 216**

En contre partie du travail fourni, tout travailleur exerçant au sein de l'Entreprise a droit à une rémunération payée mensuellement quelle que soit la nature de la relation de travail.

Le salaire est garanti au travailleur qui a travaillé.

**Article 217**

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 ;
- les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.

**Article 218**

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

Les modalités pratiques du présent article seront définies et précisés par l'Employeur.

**Article 219**

Les remboursements de frais sont versés en raison de sujétions particulières imposées par l'Employeur au travailleur (missions commandées, utilisation du véhicule personnel pour le service et sujétions similaires).

**Article 220**

L'expression du salaire est exclusivement monétaire. Son paiement s'effectue par des moyens uniquement monétaires.

Les salaires dont les montants sont supérieurs à la franchise admise par la réglementation sur les paiements, sont payés obligatoirement par chèque ou virement bancaire ou postal, sauf exception.

**Article 221**

Le montant de la rémunération ainsi que celui de tous les éléments qui la composent doivent figurer, nommément, dans la fiche ou bulletin de paie périodique du travailleur établie par l'Employeur.

Cette disposition ne s'applique pas aux remboursements de frais engagés pour des sujétions particulières.



**Article 222**

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

Le paiement est effectué par virement au compte bancaire ou postal que le travailleur est tenu d'ouvrir.

En l'absence d'un compte bancaire ou postal, la rémunération du travailleur sera exceptionnellement versée par chèque pendant une période maximale de trois (03) mois.

**Article 223**

La rémunération ou avances sur rémunération sont payés par préférence à toutes autres créances, y compris celles du trésor et de la sécurité sociale et ce, quelque soit la nature, de validité et la forme de la relation de travail.

**Article 224**

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 auxquelles elles sont dues, sauf s'il en est convenu autrement par écrit.

**Section 2 : Salaire de base**

Le salaire de base est garanti à tout travailleur qui aura travaillé en temps, en quantité et en qualité correspondant au mois au seuil défini par les exigences du poste, des normes et des programmes de travail.

**Section 3 : Primes et indemnités**

**Article 225**

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

Les indemnités sont attribuées aux travailleurs en compensation d'inconvénients liés aux conditions de travail, de situations particulières découlant de l'exercice de leur fonction ou en remboursement des frais engagés.

Les primes sont attribuées à titre individuel ou collectif en tant que moyen d'incitation à l'amélioration du travail et à ses conditions.

Ces primes et indemnités sont suspendues lorsque la nature de la fonction ou le rendement des travailleurs ne les justifie plus.

**Section 3-1 : Indemnité d'expérience professionnelle (I.E.P)**

**Article 226**

L'Indemnité d'Expérience Professionnelle est destinée à sanctionner la fidélité du travailleur à son organisme Employeur et à valoriser l'expérience professionnelle acquise hors Employeur.

L'avancement au titre de l'ancienneté s'effectuera à raison de :

**1- Dans l'Entreprise**

- de 01 à 05 années d'ancienneté : un pour cent (1 %) du salaire de base.
- de 06 à 15 années d'ancienneté : un virgule cinq pour cent (1,5 %) du salaire de base.
- de 16 à 20 années d'ancienneté : deux pour cent (2 %) du salaire de base.
- de 21 années et plus d'ancienneté : deux virgule cinq pour cent (2,5 %) du salaire de base.



**2- Hors Entreprise**

- dans la filière mine : un pour cent (1 %) du salaire de base par année d'ancienneté.
- hors filière : zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) du salaire de base par année d'ancienneté.

Le taux maximum de l'Indemnité d'expérience professionnelle (IEP) est fixé à 50 % du salaire de base fixés par la grille des salaires de l'Entreprise.

**Section 3-2 : Indemnité forfaitaire de service permanent (I.F.S.P)**

**Article 227**

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

Cette indemnité a un caractère forfaitaire compensateur du temps de travail effectué en dehors des heures normales de service.

L'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP) est exclusive de toute autre rémunération pour travaux effectués en heures supplémentaires.

**Article 228**

Le taux mensuel de l'indemnité forfaitaire de service permanent est fixé à vingt cinq pour cent (25 %) du salaire de base du travailleur concerné.

L'indemnité forfaitaire de service permanent y afférente cesse d'être attribuée dès que les conditions d'organisation ayant concourus à son attribution auront cessé d'exister.

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité forfaitaire de service permanent est annexée à la présente convention (Annexe 3).

**Section 3-3 : Indemnité de travail posté (I.T.P)**

**Article 229**

Les travailleurs organisés en équipes successives ou travail posté bénéficient d'une indemnité compensatoire appelée « Indemnité de travail posté »

L'indemnité de travail posté est destinée à compenser à titre forfaitaire les sujétions du service continu comme :

- Le recouvrement d'horaire 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.

**Article 230**

L'indemnité de travail posté est calculée en fonction du type d'organisation de travail en système continu, semi-continu ou discontinu.

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de travail posté est annexée à la présente convention (Annexe 4).

Le système de quart peut comporter des périodes creuses ou périodes d'inactivité dont la présence de leur titulaire est indispensable tels :

- Ambulanciers, secouristes.



**Article 231**

Le taux modulable de l'indemnité de travail posté, en fonction du type d'organisation de travail, est fixé entre six pour cent (6 %) et dix sept pour cent (17 %) du salaire de base conformément au tableau ci-dessous :

Nature du poste Système de travail posté	Périodes		Repos hebdomadaire
	Continue	Creuse	
3 X 8 continu	17 % du salaire de base	10 % du salaire de base	Variable
3 X 8 semi continu	12 % du salaire de base	07 % du salaire de base	Variable
2 X 8 discontinu	12 % du salaire de base	06 % du salaire de base	Vendredi

**Article 232**

En cas d'absence, l'indemnité de travail posté est diminuée du nombre de jours d'absence.

L'indemnité de travail posté cesse d'être attribuée dès que les conditions d'organisation ayant concourus à son attribution auront cessé d'exister.

**Section 3-4 : Indemnité de nuisance (I.N)**

**Article 233**

L'indemnité de nuisance est destinée à compenser les inconvénients liés à l'occupation d'un poste de travail présentant des taches de pénibilité, de salissure, d'insalubrité ou de danger.

**Article 234**

Le taux modulable de l'indemnité de nuisances tous inconvénients confondus est fixé entre trois pour cent (03 %) et seize pour cent (16%) du salaire de base

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de travail posté est annexée à la présente convention.

L'indemnité de nuisances est octroyée par nature d'activité aux agents des groupes I, II, III et IV.

**Article 235**

En cas d'absence, l'indemnité de nuisance est diminuée du nombre de jours d'absence.

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.



ACTIVITES	Taux			
	G I	G II	G III	G VI
Extraction (Carrière)	16	8	4	3
Transformation (Usine)	14	7	4	3
Maintenance et entretien bâtiment	12	6	4	3
Transport	7	5	3	-
Approvisionnement et magasin	7	4	3	-
Commercialisation (manutention)	6	4	3	-
Hygiène et Sécurité	6	4	3	-
Auxiliaire (Reprographie)	6	4	-	-
Cantine – Coopérative	5	4	-	-

**Section 3-5 : L'indemnité de résidence et d'isolement (I.R.I)**

**Article 236**

L'indemnité de résidence et d'isolement est destinée à compenser les inconvénients et les contraintes liés à l'occupation d'un poste de travail situé dans une zone considérée isolée, d'accès difficile ou peu attractif.

**Article 237**

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

Les listes des zones ou lieux de travail sont complétées et modifiées dans les mêmes formes en tant que besoin.

Les listes des zones ou lieux de travail feront l'objet d'un avenant.

**Article 238**

Le barème journalier de l'indemnité de zone ou de résidence et d'isolement est fixé comme suit :

ZONE	LIEU D'ACTIVITE	MONTANT JOURNALIER
I	SIEGE SOMASK ET USINE- MEKLA – SIEGE MARMIG ET USINE- SIEGE MAOSIG ET USINE - MILIANA – USINE DE SENIA – UNITE REMCHI	Cinq (05) Da
II	MAHOUNA - AIN SMARA – AGOULMINE - EL KARIMIA - TAKBALET - BOUHNIFIA	Neuf (09) Da
III	TADJRA - KRYSTEL – FIL FILA – CHATT	Onze ( 11) Da



**Article 239**

L'indemnité de résidence et d'isolement est servie au travailleur concerné en fonction du nombre de journées travaillées effectivement dans les zones ou lieux de travail isolé y ouvrant droit.

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.

Le versement de l'indemnité de résidence et d'isolement est suspendu pour toute absence au poste de travail quelque en soit le motif :

- Détachement ;
- Congé de maladie, Congé sans solde ;
- Congé annuel ;
- Mise en disponibilité,
- Déplacement pour service commandé.

**Section 3-6 : La prime d'astreinte (P.A)**

**Article 240**

La prime d'astreinte 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, dans 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 nécessité sur des problèmes techniques ou autres.

**Article 241**

La prime d'astreinte est fixée à Cent cinquante dinar (150,00) Da/jour.

La prime d'astreinte est cumulable avec les heures supplémentaires éventuellement effectuées lors des interventions.

**Article 242**

La liste des postes de travail ouvrant droit à la prime d'astreinte est annexée à la présente convention (Annexe 5).

**Section 3-7 : Indemnité de sujétion spéciale (I.S.S)**

**Article 243**

Une indemnité de sujétion spéciale au taux de trente pour cent (30%) du salaire de base est attribuée aux travailleurs nommés au poste d'agent et de chef de groupe de prévention et de sécurité, en sus de la rémunération résultant de leur classification une indemnité.

**Section 3-8 : Indemnité de risque et d'astreinte particulière (I.R.A.P)**

**Article 244**

Une indemnité de risque et d'astreinte particulière au taux de vingt pour cent (20%) du salaire de base est attribuée aux travailleurs nommés au poste d'agent et de chef de groupe de prévention et de sécurité et porteurs d'armes à feu dans l'accomplissement de leurs tâches, en sus de la rémunération résultant de leur classification d'une indemnité.





**Article 245**

Les indemnités prévues aux articles 243 et 244 ci-dessus sont exclusives de toutes indemnités de même nature et notamment les indemnités de travail posté, de nuisances et des heures supplémentaires.

Les indemnités prévues aux articles 243 et 244 ci-dessus cessent d'être attribuées dès que les conditions d'organisation ayant concourus à leurs attributions auront cessé d'exister.

**Article 246**

Sont exclus du bénéfice des indemnités prévues aux articles 243 et 244 les travailleurs affectés au gardiennage.

Les travailleurs affectés au gardiennage bénéficient des autres primes et indemnités telles que prévues dans la présente convention collective tels le travail posté et la nuisance.

**Section 3-9 : Indemnité de femme au foyer**

**Article 247**

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

Le montant de l'indemnité de femme au foyer est fixé à six cents dinars (600,00 da) par mois.

**Section 3-10 : Indemnité de panier (I.P)**

**Article 248**

L'indemnité de panier vise à dédommager les travailleurs qui ne peuvent prendre leurs repas soit à la cantine de l'Entreprise 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.

**Article 249**

L'indemnité de panier n'est pas due durant le mois de Ramadhan exclusion faite aux travailleurs en activité sur les lieux de travail au moment de la rupture du jeûne et durant le Shor.

**Article 250**

Le montant de l'indemnité de panier est fixé comme suit :

- 1- du 1<sup>er</sup> Janvier 2007 au 31 Décembre 2007, cent dinars (100,00 da) par jour ouvrable.
- 2- A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2008, cent soixante dinars (160,00 da) par jour ouvrable.

**Article 251**

L'indemnité de panier est versée au prorata des jours effectivement travaillés.

**Section 3-11 : Indemnité compensatrice des frais de mission à l'intérieur du pays**

**Section 3-11-1 : Dispositions générales**

**Article 252**

La mission est le déplacement commandé du travailleur pour les besoins de service dans un rayon supérieur à cinquante (50) kilomètres du lieu de résidence habituel ou du travail.

Le déplacement pour mission du travailleur doit être préalablement autorisé et donne lieu à l'établissement d'un ordre de mission.

La mission commence à l'heure du départ du travailleur de son lieu de résidence habituel ou de son lieu de travail et prend fin à l'heure du retour du travailleur à l'un ou l'autre lieu.



**Article 253**

Tout travailleur en mission commandée à l'intérieur du pays bénéficie de l'indemnité forfaitaire de frais engagés pour sa restauration et pour son hébergement lorsque les déplacements sont effectués dans un rayon supérieur à 50 KM de son lieu de travail habituel, pendant une période égale ou inférieure à trente (30) jours.

**Article 254**

L'avance sur frais de mission prévus à l'article ci-dessous correspondant au montant de l'indemnité compensatrice des frais qu'il aura à engager pendant la durée prévue de la mission est accordée au travailleur qui en fait la demande par écrit.

L'avance sur frais de mission fera l'objet d'un décompte par l'Employeur.

L'avance sur frais de mission est remboursée automatiquement dans son intégralité lorsque la mission est annulée.

En cas de retour ou de rappel avant terme fixé à la mission, l'agent est tenu de restituer le montant des indemnités couvrant les journées postérieures à la date de son retour.

**Article 255**

Le bénéfice de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour sa restauration exclue le paiement de la prime de panier.

**Article 256**

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 public économique (Avion - Train - Bus) et à titre exceptionnel le taxi par place.

Si à la demande de l'Employeur, le travailleur utilise, à titre exceptionnel, son véhicule personnel, il bénéficie de l'indemnité kilométrique.

**Article 257**

Le travailleur ne peut prétendre à aucune forme d'indemnisation lorsqu'il est intégralement pris en charge par l'Employeur.

**Section 3-11-2 : Frais compensatoire de restauration**

**Article 258**

Le travailleur en mission bénéficie de l'indemnité forfaitaire des frais engagés pour sa restauration dès lors qu'il se trouve éloigné de sa résidence ou de son lieu de travail habituel au terme de l'article ci-dessus pendant les périodes de temps comprises entre onze (11) heures et quatorze (14) heures, dix huit (18) heures et vingt et une (21) heures :

- Les frais de restauration de midi sont octroyés au travailleur après quatorze heures (14h 00 mn) lorsqu'il se trouve effectivement éloigné et dans l'impossibilité manifeste de rejoindre sa résidence ou son lieu de travail dans un rayon supérieur à 50 km.

- Les frais de restauration du soir sont octroyés au travailleur après vingt et une heures (21h 00 mn) lorsqu'il se trouve effectivement éloigné et dans l'impossibilité manifeste de rejoindre sa résidence ou son lieu de travail dans un rayon supérieur à 50 km.

Les départs en mission après douze heures trente (12h 30 mn) heures et vingt (20) heures excluent le paiement des frais de restauration.



**Section 3-11-3 : Frais compensatoire d'hébergement**

**Article 259**

Le travailleur bénéficie dans les mêmes conditions que ci-dessus de l'indemnité forfaitaire des frais engagés pour son hébergement lorsqu'il se trouve effectivement éloigné de sa résidence habituelle pendant toute la période de temps comprise entre zéro (00) heure et six (06) heures du matin.

Le départ en mission du travailleur après zéro (00) heures exclut le paiement des frais d'hébergement.

**Article 260**

Lorsque l'Employeur dispose sur le lieu de travail où est effectuée la mission commandée des structures d'accueil (hébergement, restauration), il peut faire obligation au travailleur d'utiliser ces structures, dans ce cas :

- Soit l'indemnité compensatrice des frais de restauration ou d'hébergement est ramenée à vingt cinq pour cent (25 %) 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 261**

Le montant de l'indemnité compensatrice des frais de mission mentionné dans les articles 254 et 255 est fixé conformément au barème ci-après :

Zone	Groupe	Repas	Hébergement	Journée complète
Nord	I et II	2 X 300,00 Da	900,00 Da	1500,00 Da
	III et IV	2 X 400,00 Da	1200,00 Da	2000,00 Da
Sud	I et II	2 X 800,00 Da	1400,00 Da	3000,00 Da
	III et IV	2 X 1000,00 Da	1500,00 Da	3500,00 Da

**Section 3-12 : Indemnité compensatrice des frais de déplacement**

**Article 262**

L'indemnité de déplacement 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 mutation temporaire pour une période supérieure à trente (30) jours et inférieure ou égale à six (06) mois et dans un rayon supérieur à cinquante (50) 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 emploi, celui-ci ouvre droit à l'indemnité de déplacement, même pour une affectation inférieure à trente (30) jours.

**Article 263**

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.

**Article 264**

Lorsque le lieu de travail où est effectué le déplacement dispose de structures d'accueil (hébergement, restauration), le travailleur en déplacement peut utiliser ces structures.

Dans ce cas, les indemnités sont ramenées à 25 % des montants fixés pour chaque prestation.



**Article 265**

L'indemnité de déplacement exclue le paiement de la prime de panier.

**Article 266**

Le travailleur ne peut prétendre à aucune forme d'indemnisation lorsqu'il est intégralement pris en charge par l'Employeur.

**Article 267**

Dans le cas où l'agent marié demeurerait éloigné pendant quatre (04) semaines consécutives, de sa structure d'origine, un voyage de détente (Avion - Train ou à défaut voiture) à charge de la structure d'origine lui sera accordé, comportant un week-end complet sauf si le terme de la dernière tranche de quatre (04) semaines correspond au retour définitif de l'agent.

**Article 268**

L'indemnité de déplacement couvre les frais d'hébergement et de restauration du travailleur.

Tout travailleur appelé à se déplacer dans le cadre de service est indemnisé comme suit:

- jusqu'au trentième (30<sup>ième</sup>) jour calendaire, il perçoit les frais de mission ;
- du trente et unième (31) jour au sixième (06) mois, il perçoit les frais de déplacement conformément au barème ci-après :

Zone	Groupe	Repas	Hébergement	Journée complète
Nord	I et II	2 X 150,00 Da	500,00 Da	800,00 Da
	III et IV	2 X 200,00 Da	600,00 Da	1000,00 Da
Sud	I et II	2 X 200,00 Da	600,00 Da	1000,00 Da
	III et IV	2 X 250,00 Da	700,00 Da	1200 ,00 Da

**Section 3-13 : Indemnité kilométrique (I.K)**

**Article 269**

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 (50) kilomètre.

**Article 270**

L'indemnité kilométrique est attribuée au vue de l'ordre de mission sur lequel devra figurer le nombre de kilomètres effectués dans le cadre de la mission commandée.

**Article 271**

Le montant de l'indemnité kilométrique est égal à vingt cinq pour cent (25 %) du prix de l'Essence Ordinaire et/ou du Gasoil.

**Section 3-14 : Indemnité de transport (I.T)**

**Article 272**

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.



**Article 273**

En cas d'absence, le montant de l'indemnité de transport est diminué du nombre de jours d'absence.

**Article 274**

L'indemnité de transport est octroyée à tout travailleur domicilié à plus de deux (02) kilomètres 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.

Sont exclus du bénéfice de cette indemnité :

- Les travailleurs résidant à moins de deux (02) kilomètres de leur lieu de travail.
- Les agents bénéficiant du transport du personnel organisé par l'Employeur.

**Article 275**

A défaut de présentation de justificatifs des frais encourus il est accordé une indemnité forfaitaire conformément au barème ci-dessus :

- de 02 à 04 Km..... 500 DA/mois ;
- de 05 à 08 Km..... 750 DA/mois ;
- de 09 à 12 Km..... 900 DA/mois ;
- de 13 à 20 Km..... 1100 DA/mois ;
- de 20 à 30 Km..... 1300 DA/mois ;
- de 30 à 40 Km..... 1500 DA/mois ;
- de 40 à 50 Km..... 1700 DA/mois ;
- Plus de 50 Km..... 2000 DA/mois.

**Section 3-15 : Indemnité de conventionnement du véhicule (I.C.V)**

**Article 276**

L'indemnité de conventionnement du véhicule vise à indemniser les travailleurs dont la fonction nécessite l'usage habituel et permanent d'un véhicule qui ne peut être mis à leur disposition par l'Employeur et qui utilisent à cet effet leur véhicule personnel.

Cette indemnité couvre la dépréciation, les frais d'entretien et de fonctionnement du véhicule.

**Article 277**

L'indemnité de conventionnement du véhicule est attribuée mensuellement à :

- Tout travailleur des groupes II, III et IV dont les activités nécessitent une utilisation permanente du véhicule personnel dans le cadre du service ;
- Tout travailleur des groupes I et II occupant un poste ouvrant droit à cette indemnité et utilisant effectivement son véhicule personnel pour les nécessités de sa fonction ;

La liste des postes de travail ouvrant droit à la prime d'astreinte est annexée à la présente convention (Annexe 6).

L'attribution de l'indemnité de conventionnement du véhicule est tributaire des conditions suivantes :

- Le véhicule doit être de poids léger ;
- Les documents du véhicule doivent être au nom de l'intéressé ou par acte notarié lorsque le véhicule n'est pas au nom du travailleur mais celui-ci l'utilise en permanence pour le compte de l'entreprise.

**Article 278**

L'octroi, la suspension et le retrait de cette indemnité est du ressort exclusif de l'Employeur.



**Article 279**

L'indemnité de conventionnement du véhicule est fixée entre 2000,00 Da et 3000,00 Da par mois.

- Groupe II : Deux mille dinars (2.000,00 Da) par mois ;
- Groupe III : Deux mille cinq cent dinars (2.500,00 Da) par mois ;
- Groupe IV : trois mille dinars (3.000,00 da) par mois ;

**Article 280**

Les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité de conventionnement du véhicule doivent s'engager à :

- se trouver en permanence en possession de leur véhicule ;
- utiliser leur véhicule pour tous les déplacements liés aux Besoins du service ;
- ne pas utiliser de véhicule de service sauf si le véhicule personnel est momentanément immobilisé par suite d'avarie

**Article 281**

Le versement de l'indemnité de conventionnement du véhicule est suspendu dans les cas suivants :

- durant la période de suspension de la relation de travail ;
- durant la formation pour une période continue supérieure à un (01) mois,
- durant l'immobilisation du véhicule pour une durée supérieure à Un (01) mois ; dans ce cas la suspension du versement intervient à compter du deuxième (2<sup>ème</sup>) mois et le travailleur doit en informer sa hiérarchie et le service du personnel.
- La vente du véhicule par l'intéressé.

**Section 3-16 : Prime de responsabilité et de commandement**

**Article 282**

Il est attribué aux agents du groupe II, III et IV une prime mensuelle de responsabilité et de commandement qui tient compte notamment pour son appréciation des sujétions et critères ci-après :

- Commandement et autorité hiérarchique ;
- Responsabilité ;
- Disponibilité ;
- Initiative ;
- Documentation ;
- Compétence professionnelle.

La prime de responsabilité et de commandement est servie au titulaire d'un poste de commandement dont l'effectif placé sous son autorité directe est égal ou supérieur à trois (03) travailleurs.

**Article 283**

Les modalités, conditions et le barème d'attribution de cette prime sont fixés par l'Employeur comme suit :

Il est attribué aux agents du groupe II, Groupe III et Groupe IV occupant des postes de responsabilité et de commandement une prime mensuelle, selon notation, variable de Zéro (0) dinars à Deux mille cinq cent Dinars (2.500 Da) par mois.

- Groupe II (Agents de maîtrise) : la prime de responsabilité et de commandement est attribuée mensuellement, selon notation, entre Zéro (0) dinars et Mille cinq cent Dinars (1.500 Da) par mois ;
- Groupe III (Cadres moyens) : la prime de responsabilité et de commandement est attribuée mensuellement, selon notation, entre Zéro (0) dinars et Deux mille cinq cent dinars (2.500 Da) par mois ;
- Groupe IV (Cadres supérieurs) : la prime de responsabilité mensuelle est fixée, selon notation, entre zéro (0) dinars et deux mille cinq cent Dinars (2.500,00 da) par mois :

La liste des postes de travail pour chaque groupe ouvrant droit à la prime de responsabilité et de commandement est annexée à la présente convention (Annexe 7).



**Section 3-17 : Indemnité des frais de fonction (IFF)**

**Article 284**

Les agents du groupe IV assumant des responsabilités bénéficient d'une indemnité forfaitaire de frais de fonction.

Le montant de cette indemnité varie de zéro (0) à deux mille cinq cent (2500) DA/mois.

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité des frais de fonction est annexée à la présente convention (Annexe 8).

**Section 3-18 : Prime de caisse**

**Article 285**

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

**Article 286**

La prime de caisse est attribuée au travailleur manipulant habituellement et en permanence des monnaies en espèces et ou en assure la garde sous sa responsabilité.

**Article 287**

Les montants de prime de caisse varient suivant l'importance des sommes manipulées quotidiennement :

- Inférieur à 100.000 DA.....500 DA/Mois ;
- de 100.000 DA à 199.999 DA.....650 DA/Mois ;
- de 200.000 DA à 300.000 DA.....800 DA/Mois ;
- Plus de 300.000 DA.....1000 DA/Mois.

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité des frais de fonction est annexée à la présente convention (Annexe 9).

**Section 3-19 : Prime des travaux d'inventaire**

**Article 288**

Le montant de la prime d'inventaire est fixé, selon l'appréciation des travaux d'inventaires, entre trois cent dinars (300 Da) et deux mille cinq cent dinars (2.500 Da).

La liste des ayants droits ainsi que le montant de la prime annuelle d'inventaire sont arrêtés par l'Employeur.



**Section 3-20 : Prime des travaux de bilan**

**Article 289**

La prime annuelle des travaux de bilan a pour but de compenser les sujétions des agents appelés à effectuer des travaux exceptionnels à l'occasion du bilan de l'Entreprise.

Le montant de la prime des travaux de bilan est fixé, selon l'appréciation des travaux de bilan, entre deux mille (2.000,00 Da) et quatre mille dinars (4.000 Da) DA/an suivant qualité et quantité du travail fourni.

La liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime annuelle des travaux de bilan et les modalités d'attribution sont arrêtées par l'Employeur (Annexe 10).

**Section 3-21 : Indemnité différentielle d'intérim (I.D.I)**

**Article 290**

En application de l'article 178 de la présente convention, tout travailleur appelé à occuper un poste supérieur au sien perçoit une indemnité différentielle d'intérim durant les périodes prévues par l'article 178 alinéa 2

Le bénéfice de l'indemnité différentielle d'intérim est égal à la différence entre le salaire du titulaire du poste et celui du travailleur intérimaire.

A l'issue des périodes prévues par l'article 179 et en application de l'article 174 de la présente convention, en cas de confirmation du travailleur au poste, ce dernier est régularisé à compter de la prise de fonction au poste par l'écart entre les salaires déduction faite de la prime d'intérim déjà perçue.

**Section 3-22 : Indemnité de remplacement de poste (IRP)**

**Article 291**

En application des articles 180 de la présente convention lorsque :

- le remplacement de poste est de même qualification et avec accumulation de tâches, le travailleur perçoit en plus une prime équivalente à 50 % de sa prime de responsabilité ;
- le remplacement de poste est de même qualification et sans accumulation de tâches, le travailleur ne perçoit aucune prime équivalente ;
- le remplacement de poste est de qualification inférieure, le travailleur ne perçoit aucune prime.
- le remplacement de poste est de qualification supérieure, le travailleur perçoit une indemnité différentielle égale à la différence entre le salaire du titulaire du poste et celui du travailleur remplaçant.

**Section 3-23 : Bonification Moudjahid »**

**Article 292**

Cette bonification est attribuée aux travailleurs ayant la qualité de membres de l'ALN ou l'O.C.F.L.N conformément à la réglementation en vigueur.

Cette indemnité est accordée à tous les ayants droits sans distinction du poste qu'ils occupent dans la hiérarchie. Son montant est fixé et est maintenu en cas de promotion ou de rétrogradation.





**Section 3-24 : Bonification « Enfants de Chouhadas »**

**Article 293**

Cette bonification est attribuée aux travailleurs reconnus comme enfants de Chouhadas dont le père ou la mère étant tombé(e) au champ d'honneur durant la lutte de Libération Nationale.

Le montant de la bonification est fixé à 500 DA / mois.

La bonification est accordée à tous les ayants droits sans distinction du poste qu'ils occupent dans la hiérarchie, le montant de l'indemnité est maintenu en cas de promotion ou de rétrogradation.

**Section 3-25 : Indemnité de congé payé annuel**

**Article 294**

L'indemnité de congé payé vise à rémunérer le travailleur pendant la période de repos annuel.

Cette période est proportionnelle au temps de travail effectif du travailleur.

Le congé annuel rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi (2 j et ½) par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente (30) jours calendaires par année de travail.

**Article 295**

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au un douzième (1/12) de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence.

Par rémunération totale, il est entendu :

- 1- Le salaire de base ;
- 2- L'ensemble des primes et indemnités à l'exclusion des indemnités à caractère familial et de remboursement de frais ;
- 3- L'indemnité de congé de l'année précédente ;
- 4- L'indemnité de conventionnement du véhicule ;
- 5- L'indemnité de femme au foyer.

Les droits à congé ainsi que les indemnités de congé des travailleurs à temps partiel sont calculés au prorata des journées travaillées.

**Article 296**

Lorsque le nombre de mois travaillés n'est pas entier, les tranches comprises entre huit (08) et quinze (15) jours donnent droit à un (01) jour de congé.

Lorsque le nombre de mois travaillés n'est pas entier, les tranches supérieures à quinze (15) jours donnent droit à deux jours et demi (2 j et ½) de congé.

**Article 297**

Les absences ci-dessous citées donnent lieu à un abattement sur les droits aux congés :

- Absences irrégulières ;
- Congé sans solde ;
- Détachement sans solde ;
- Mise en disponibilité, mise à pied.



**Article 298**

Lorsque le cumul annuel des absences est inférieur à un (01) mois ou que le nombre de mois d'absences n'est pas entier, les tranches comprises entre huit (08) et quinze (15) jours donnent lieu à un abattement d'une (01) journée sur le droit au congé.

Lorsque le cumul annuel des absences est inférieur à un (01) mois ou que le nombre de mois d'absences n'est pas entier, les tranches supérieures à quinze (15) jours donnent lieu à un abattement deux jours et demi (2 j et ½) sur le droit au congé.

**Article 299**

Lorsque le congé annuel est fractionné et en application de l'article 58 de la présente convention, l'indemnité est calculée au prorata des jours pris.

**Section 3-26 : Prime de carrière**

**Article 300**

La prime de carrière est destinée à compenser les inconvénients liés au travail effectué en permanence dans une exploitation en carrière.

Cette prime est attribuée aux travailleurs occupant un poste de travail situé en permanence dans une carrière.

Le montant de la prime de carrière est fixé à Quatre cent dinars (400,00 Da) par mois.

La liste des postes de travail ouvrant droit à la prime de carrière est annexée à la présente convention (Annexe 11).

**Section 3-27 : Prime de scolarité**

**Article 301**

La prime de scolarité est servie aux travailleurs pour les enfants à charge âgés de plus de six (06) ans et scolarisés.

La prime de scolarité est accordée aux travailleurs une fois par an à chaque rentrée scolaire dans les conditions de l'alinéa 1 du présent article.

Le montant de la prime de scolarité est fixé à Mille cent dinars (1.100,00 Da) par An, par Enfant à charge scolarisé et âgé de plus de Six (06) ans.

Les travailleurs bénéficiaires de ladite prime doivent justifier la scolarité de leurs enfants dans le mois qui suit.

**Section 3-28 : Prime ou pénalité de rendement**

**Article 302**

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 dont les objectifs assignés, sont réalisés dans la fourchette de 80 à 120 % retenus pour chaque activité.

Le montant de la prime de rendement est calculé sur la base de la réalisation du trimestre considéré et des trimestres précédents à hauteur de :

- Trente pour cent (30 %) pour la prime de rendement collectif (P.R.C)
- Dix pour cent (10 %) pour la prime de rendement individuelle (P.R.I)



**Article 303**

Lorsque les conditions de réalisations des objectifs sont réunies, toute réalisation des trimestres précédents inférieure à quatre vingt pour cent (80 %) donnera lieu à un abattement progressif de cinq pour cent (05 %) sur la Prime de rendement.

**Article 304**

Les modalités, conditions et le barème d'attribution seront arrêtés par l'Employeur.

**Section 3-29 : Prime pour travaux exceptionnels**

**Article 305**

La prime exceptionnelle est destinée à compenser les sujétions particulières du travailleur mobilisé pour des travaux exceptionnels pour le compte de l'Employeur en sus des taches usuelles afférentes à son poste de travail.

**Article 306**

Le montant forfaitaire de la prime pour travaux exceptionnels varie de cinq mille (5.000,00) DA à vingt mille (20.000,00) DA et est soumise à la cotisation.

La prime exceptionnelle est exclusive de toutes autres rémunérations pour travaux effectués en heures supplémentaires.

**Article 307**

Les travaux exceptionnels ainsi que la liste des ayant droits et les modalités d'attribution sont arrêtés par l'Employeur.

**Section 3-30 : Indemnité complémentaire de revenu (I.C.R)**

**Article 308**

Elle est attribuée à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise à l'exception des Cadres Hors Echelle et des Cadres Dirigeants.

Le montant de l'indemnité complémentaire de revenu (ICR) est fixé à cinq cent Dinars Algériens (500 DA) brut par mois.



**Section 3-31 : Le présalaire**

**Article 309**

Les conditions et modalités de formation en entreprise sont fixées par la loi.

Durant sa formation professionnelle théorique et technologique, l'apprenti perçoit un présalaire dont le montant est égal au seuil du Salaire National Minimum Garanti et tel que prévu par la Loi.

**Section 3-32 : La subvention à la F.N.T.M.A**

**Article 310**

Une subvention annuelle est allouée à la Fédération Nationale des travailleurs des Mines et Assimilés, calculée sur la base de cent cinquante dinars (150,00 Da) par An et par Agent rapportée à l'effectif moyen de l'année n-1

**Section 3-33 : Adhésion à la mutuelle de l'industrie du pétrole (MIP)**

**Article 311**

Les travailleurs de l'Entreprise sont éligibles à l'adhésion à la Mutuelle de l'Industrie du Pétrole (MIP)

Les cotisations sont réparties à parts égales entre le travailleur et l'Entreprise et sont fixées comme suit :

- 1- pour le Régime Général : Un pour cent (01 %) chacun ;
- 2- pour le Régime Complémentaire de Retraite : Un et demi pour cent (01 et ½ %) chacun.



## **Titre VII**

### **Représentation des travailleurs et droit syndical**

#### **Chapitre I : Le délégué du personnel (Comité de participation)**

##### **Article 312**

La représentation des travailleurs de l'Entreprise est assurée par des délégués du personnel conformément à la Loi 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail.

##### **Article 313**

Les modalités d'organisation des élections des délégués du personnel, les critères d'éligibilité, le nombre ainsi que la durée du mandat des délégués du personnel sont fixés par la Loi 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail et le Décret 90-289 du 29 Septembre 1990 relatif aux modalités d'organisation des élections des délégués du personnel.

L'ensemble des délégués du personnel élus au niveau des lieux de travail distinct constitue au niveau du siège de l'organisme employeur le Comité de Participation de l'Entreprise (CPE)

##### **Article 314**

Les attributions, le fonctionnement et les droits du Comité de participation sont fixés par la Loi.

##### **Article 315**

Les délégués du personnel de chaque lieu de travail distinct exercent sous le contrôle du Comité de participation, les prérogatives de celui-ci précisées à :

- 1- réceptionner des informations relatives à l'évolution de la production des biens et de services, des ventes, et de la productivité du travail , sur les effectifs et de la structure de l'emploi, sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail, les maladies professionnelles ainsi que sur l'application du règlement intérieur.
- 2- Engager toutes actions appropriées auprès de l'employeur lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et médecine du travail ne sont pas respectées.

##### **Article 316**

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 317**

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 318**

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.



## **Chapitre II : Le droit syndical**

### **Article 319**

Conformément à la Loi 90-14 du 02 Juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée par la Loi 91-30 du 21 Décembre 1991 et l'ordonnance n°96-12 du 10 Juin 1996, les travailleurs de l'Entreprise ont le droit de se constituer en organisation syndicale ou adhérer de façon libre et volontaire à une organisation syndicale existante à la seule condition de se conformer à la législation en vigueur et aux statuts de ces organisations syndicales.

### **Article 320**

Les modalités d'organisation des élections, les prérogatives, le fonctionnement ainsi que les facilités sont fixés par la Loi.

### **Article 321**

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 322**

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

### **Article 323**

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 324**

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 325**

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 326**

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 ci-dessus.

Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation 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 327**

Les dispositions de l'article 319 à 321 restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.



### **Chapitre III : Prévention et règlement des conflits**

#### **Section I : Conflit individuel de travail**

##### **Article 328**

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 329**

Les procédures internes de règlement de conflits individuels de travail sont fixées par l'Employeur :

- Le travailleur soumet par écrit le différend ou sa préoccupation à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (08) jours suivant la date de sa saisine.
- Si le différend ou la préoccupation soulevée par le travailleur dépasse les compétences de la hiérarchie directe, cette dernière devra saisir le service du personnel 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'organe de direction qui est tenu de notifier, par écrit les motifs du refus partiel ou total de la question au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la date de sa saisine.
- 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 les instances externes telles que prévues dans la législation en vigueur.

#### **Section II : Conflit collectif de travail et exercice du droit de grève**

##### **Article 330**

Constitue un conflit collectif de travail tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs et l'employeur et non résolu dans le cadre des dispositions prévues par la présente Convention.

##### **Article 331**

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 syndicaux des travailleurs organisent des réunions une fois tous les trois (03) mois en vue d'examiner la situation des relations socioprofessionnelles.

##### **Article 332**

Les différends qui ne peuvent être réglés dans le cadre de la réunion prévue à l'article 326 ci-dessus, sont soumis à une commission paritaire de conciliation.

##### **Article 333**

La Commission paritaire de conciliation est composée de trois (03) représentants de chacune des parties, chaque partie désignera au cours de la réunion prévue à l'article 326 ci-dessus et en cas de différend qui n'aurait pas été réglé dans ce cadre, les membres qui la représente.

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



**Article 334**

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, consignnant les accords intervenus 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'Inspection du travail.

**Article 335**

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, consignnant 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 336**

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 337**

L'Employeur et les représentants des travailleurs s'engagent à confier la mission de médiation prévue à l'article 335 ci-dessus à une ou à des personnes qualifiées exerçant auprès des organismes adhérents et signataires de la Convention Collective de branche et qui sera ou seront désigné d'un commun accord.

**Article 338**

Le médiateur reçoit des parties toute information utile 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 339**

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 ensembles au cours de son étude et faire une dernière tentative de conciliation, s'il la juge utile.

**Article 340**

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 341**

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 342**

En cas de désaccord de l'une ou de l'autre partie ou les deux ensembles, 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.

Celui-ci procède à une tentative de règlement du litige et si le désaccord persiste, il établit un Procès-verbal de non conciliation pour permettre le recours à la commission nationale d'arbitrage.

**Article 343**

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 344**

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

**Article 345**

L'arrêt collectif de travail intervenu en violation des dispositions de la loi et de la présente convention constitue une faute grave des Travailleurs qui ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

**Article 346**

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 347**

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

**Article 348**

La grève, approuvée dans les conditions prévues à l'article 347 ci-dessus, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de Huit (08) jours.

**Article 349**

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 350**

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 351**

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 352**

Sauf dans le cas de réquisition ordonnée par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations visées aux articles 350 et 356 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 353**

L'entrave à la liberté du travail est punie par la Loi.

Constitue une entrave à la liberté du travail, tout acte de nature à empêcher par menaces, manœuvres 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 354**

L'occupation par des Travailleurs en grève de locaux professionnels de l'employeur est interdite.

**Article 355**

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

**Article 356**

L'Employeur et les représentants des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer un service minimum selon des modalités qui seront précisées ultérieurement.

**Article 357**

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 358**

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

**Article 359**

Durant le grève et à l'exception des travailleurs désignés pour la surveillance et la sécurité des installations tel que prévus à l'article 350 ci-dessus ainsi que ceux tenus d'assurer le service minimum prévu en l'article 356 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 VIII**

**Le règlement intérieur**

**Article 360**

Les règles de discipline sont établies par l'Employeur et soumises pour avis aux Organes de Participation ou, à défaut, aux représentants des travailleurs avant sa mise en oeuvre.

Elles figurent dans le Règlement Intérieur de l'Entreprise et portées à la connaissance de tous les Travailleurs qui s'engagent à leur recrutement et pendant toute la période de leur relation de travail à respecter les règles de discipline.

**Article 361**

Le Règlement Intérieur 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 362**

Le non respect des règles d'organisation et de discipline est passible d'une sanction en fonction du degré de gravité ; La sanction est motivée et progressive et ce en application du Règlement Intérieur de l'Entreprise.

**Article 363**

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

Les clauses du Règlement Intérieur 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 364**

Le Règlement Intérieur 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 Règlement Intérieur prend effet dès son dépôt auprès du greffe du tribunal territorialement compétent.

**Article 365**

L'Employeur assure une large diffusion du Règlement Intérieur en direction des travailleurs.



**Titre IX**

**L'hygiène – sécurité et médecine du travail**

**Article 366**

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.

**Article 367**

L'Employeur est tenu d'instituer en tous lieu de travail une Commission d'Hygiène et de Sécurité de Travail (C.H.S.T).

**Article 368**

Les missions dévolues à la commission d'Hygiène et Sécurité de Travail sont :

- application des règles en matière d'hygiène et sécurité.
- prévention des accidents de travail et maladies professionnelles.
- information et sensibilisation des travailleurs dans le domaine d'hygiène et de sécurité.

**Article 369**

La commission d'hygiène et de sécurité en application de l'article ci-dessus composée de :

- trois (03) représentants de la Direction dont le Président du C.H.S.T
- trois représentants des Travailleurs (délégués du personnel)

La Commission d'Hygiène et de Sécurité de Travail définit en son sein son règlement de fonctionnement.



## **Titre X**

### **Les œuvres sociales**

#### **Article 370**

Les œuvres sociales de l'Employeur sont gérées par le comité de participation.

Lorsque la gestion des œuvres 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 371**

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

#### **Article 372**

Sont bénéficiaires des œuvres sociales de l'Employeur, les travailleurs, les Cadres Dirigeants, et retraités ainsi que les familles qui sont à leurs charges et les familles des travailleurs décédés au cours d'activité continuent à bénéficier des mêmes avantages.

#### **Article 373**

Le fonds des œuvres sociales est alimenté par l'Employeur par une contribution annuelle, calculée sur la base du taux de 3 % de la masse salariale brute, primes et indemnités de toutes natures comprises, telle qu'elle ressort de l'exercice comptable de l'année précédente.

Le taux de 3 % prévu à l'alinéa ci-dessus est affecté comme suit :

- 2 % pour la réalisation des actions prévues à l'article ci-dessus ;
- 0,5 % au titre de la contribution au fonds nationale des œuvres 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 3<sup>e</sup> 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 374**

Les œuvres sociales peuvent être développées dans les domaines suivants :

- assistance sociale ;
- crèches et jardins d'enfants ;
- sport de masse ;
- activités culturelles et de loisirs ;
- centres de vacances ;
- coopérative de consommation ;
- incitation à la création de coopératives immobilières.



**Article 375**

Le Comité de Participation est chargé :

- d'élaborer les programmes d'actions en matière d'œuvres sociales ;
- de suivre et de contrôler l'exécution de programmes par les différents organes et structures créés à cet effet ;
- de recenser les besoins en matière d'œuvres sociales et de décider de la nature et de l'importance des actions à entreprendre dans ce domaine ;
- d'établir un ordre de priorité en fonction des moyens disponibles et des réalisations indispensables et de veiller à son respect ;
- de contrôler et de d'évaluer périodiquement l'exécution du programme par la structure de gestion et de prendre le cas échéant, toute mesure appropriée pour l'exécution correcte de ce programme ;
- d'élaborer et d'adopter le budget de fonctionnement des œuvres sociales.

**Article 376**

Le Comité de Participation établit, chaque fin d'année, le bilan des actions sociales et culturelles dans lequel doivent figurer notamment :

- l'état d'exécution des programmes et des prêts retenus ;
- le rapport financier d'exécution du budget annuel.

Ces documents sont communiqués à l'employeur et à la Structure Syndicale représentative concernée à titre d'information.

**Article 377**

Les activités sociales et culturelles arrêtées par le Comité de Participation sont mises en oeuvre par une structure de gestion constituée à cet effet.

Cette structure de gestion gère toutes les ressources affectées au fonds des oeuvres sociales et qui proviennent de :

- la contribution de l'Employeur ;
- les ressources procurées en contre partie des prestations de service ;
- les ressources des manifestations sportives et culturelles ;
- les subventions d'organisme et institutions publiques ;
- les dons et legs ;
- éventuellement, la contribution des travailleurs.

**Article 378**

La structure de gestion rend compte périodiquement au Comité de Participation de l'état de fonctionnement des oeuvres sociales et de l'exécution du programme avec les observations nécessaires et suggestions éventuelles.

**Article 379**

La comptabilité des oeuvres sociales est tenue dans les formes prévues par la réglementation en vigueur et est soumise à un contrôle financier au même titre que la gestion de l'Entreprise.



## **Titre XI**

### **La stimulation morale - matérielle et intéressement**

#### **Chapitre I : Stimulation morale**

##### **Article 380**

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 381**

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 382**

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

##### **Article 383**

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

##### **Article 384**

L'Employeur mettra en oeuvre les méthodes et procédures particulières en vue de stimuler et de gérer l'innovation.

Les méthodes particulières visées à l'alinéa ci-dessus tiendront obligatoirement compte :

- de l'originalité de l'idée ;
- du nombre possible d'applications ;
- 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.

#### **Chapitre II : Stimulation matérielle**

##### **Article 385**

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 386**

L'attribution de la médaille du mérite s'apprécie à travers le nombre d'année d'ancienneté dans l'Entreprise du 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 387**

L'attribution des médailles de fidélité visées à l'article 378 est fixée comme suit :

- la médaille de Bronze est attribuée aux travailleurs ayant cumulé une ancienneté plus de quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans.
- la médaille d'Argent est attribuée aux travailleurs ayant cumulé une ancienneté plus de vingt (20) ans et moins de vingt cinq (25) ans.
- la médaille d'Or est attribuée aux travailleurs ayant cumulé une ancienneté plus de vingt cinq (25) ans.

**Article 388**

Les modalités d'application de l'article ci-dessus ainsi que la nature de la récompense matérielle et morale du travailleur concerné seront définies par l'Employeur.

**Chapitre III : Participation aux résultats**

**Article 389**

Lorsque 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 brute de l'unité soumise à l'impôt sur les traitements et salaires, lorsque le nombre de points obtenus par l'unité bénéficiaire en application des paramètres est égal à cent (100).

Lorsque le nombre de points obtenu est inférieur à cent (100) la quote-part à répartir s'obtient par proportionnalité.

Les modalités de mise en oeuvre du présent article seront définies par les organes statutaires de l'Entreprise.





**Article 390 :**

**MODALITES DE DETERMINATION DE LA QUOTE PART A REPARTIR  
AU TITRE DE LA PARTICIPATION AUX RESULTATS**

Pour la détermination de la quote-part à répartir au titre de la participation des travailleurs aux résultats des unités et de l'entreprise, il sera tenu compte du bénéfice net de l'exercice et des paramètres suivants :

- a) Taux de réalisation de l'objectif de production et évolution de la production.
- b) Productivité générale du travail,
- c) Coût et prix de revient,
- d) Taux d'utilisation des capacités de production budgétisées

La aux de réalisation de l'objectif planifié et l'évolution de cette production s'apprécient à travers les ratios suivants :

- a) Taux de réalisation, en quantité et qualité, de l'objectif de production planifié ;
- b) Evolution de la production par rapport à l'exercice précédent ;
- c) Taux de réalisation de l'objectif de commercialisation par rapport à l'exercice précédent.

La productivité générale du travail s'apprécie à travers les ratios suivants ;

- a) Evolution de la production rapportée aux effectifs de l'exercice précédent ;
- b) Evolution de la valeur ajoutée rapportée aux effectifs de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.

L'évolution des coûts et des prix de revient s'apprécie à travers les ratios suivants :

- a) Evolution des prix de revient par rapport à l'exercice précédent ;
- b) Prix moyen de l'unité d'œuvre au cours de l'exercice considéré rapporté au prix moyen de la même unité d'œuvre au cours de l'exercice précédent, corrigé par le coefficient l'évolution du salaire moyen d'une année sur l'autre.

Pour les unité multi produit, le ratio a peut être remplacé par l'évolution du rapport de la valeur de la production de l'exercice sur les charges de l'exercice précédent.

La paramètre, taux d'utilisation des capacités de production correspond au rapport entre les réalisations de l'année et les capacités budgétisées.

Le poids relatif des différents paramètres énoncés ci-dessus, est fixé conformément au tableau ci-après :

L'utilisation des paramètres énoncés ci-dessus, s'apprécie au niveau de l'unité siège, pour moitié sur la base des résultats consolidés de l'entreprise et, pour moitié, sur la base des objectifs spécifiques affectés à cette unité, sans pour autant, dépasser la quote-part moyenne distribuée au titre de la participation aux travailleurs des unités bénéficiaires composant l'entreprise.

Les paramètres et le nombre de points par paramètre pour les unités de production sont les suivants :

- Production ..... 40 points.
- Productivité générale ..... 25 points.
- Coûts et prix de revient ..... 10 points.
- Taux d'utilisation des capacités de production budgétisées..... 25 points.



Le nombre de point par ratio pour les paramètres relatifs à la production, la productivité générale, et les coûts et prix de revient et le taux d'utilisation des capacités de production sont fixés ci-dessous.

Le taux de réalisation de l'objectif de production est apprécié en volume à travers les ratios et le système de notation suivants :

**A) Taux de réalisation des Prévisions planifiées :**

$$\frac{\text{Production réalisé année N} \times 100}{\text{Production prévue année N}}$$

Notation : Le rapport donne lieu à l'octroi de 1,5 points pour 1% de réalisation entre 80 et 100% soit 30 points au maximum.

**B) Evolution de la Production :**

$$\frac{\text{Production année N} - \text{Production année N - 1} \times 100}{\text{Production année N - 1}}$$

Notation : Le rapport donne lieu à l'octroi de 1 point pour chaque 1% d'augmentation dans la limite de 10 points. Ces 10 points sont acquis pour les unités qui en raison de l'utilisation optimum de leur capacité ont maintenu leur production.

La productivité générale du travail s'apprécie à travers les ratios et le système de notation suivants :

**a) Evolution de la Production en volume rapporté aux effectifs :**

$$R1 = \frac{\text{Production année N}}{\text{Effectif année N}}$$

$$R2 = \frac{\text{Production année N - 1}}{\text{Effectif année N - 1}}$$

☞ **Notation :**

- R1 inférieur à R2 .....0 points
- R1 égal à R2 .....4 points
- R1 supérieur à R2 moins de 1% .....8 points
- R1 inférieur à R2 de 1% et plus .....13 points

**b) Evolution de la Valeur ajoutée rapportée aux effectifs :**

$$R1 = \frac{\text{Valeur ajoutée année N}}{\text{Effectif année N}}$$

$$R2 = \frac{\text{Valeur ajoutée année N - 1}}{\text{Effectif année N - 1}}$$



☞ **Notation :**

- R1 inférieur à R2 .....0 points
- R1 égal à R2 .....4 points
- R1 supérieur à R2 moins de 1% .....8 points
- R1 inférieur à R2 de 1% et plus .....12 points

Le paramètre coûts et prix de revient est apprécié à travers le ratio et le système de notation suivants :

$$R1 = \frac{\text{Production année N}}{\text{Charges d'exploitation année N}}$$

$$R2 = \frac{\text{Production année N - 1}}{\text{Charges d'exploitation année N - 1}}$$

☞ **Notation :**

- R1 inférieur à R2 .....0 points
- R1 égal à R2 .....4 points
- R1 supérieur à R2 moins de 1% .....8 points
- R1 inférieur à R2 de 1% et plus .....10 points

Le taux d'utilisation des capacités de production budgétisées est apprécié à travers le ratio et le système de notation suivants :

$$TR = \frac{\text{Production} \times 100}{\text{Capacité}}$$

Notation : Le taux d'utilisation des capacités de production donne lieu à l'octroi de :

- 0,5 point pour chaque 1% d'utilisation des capacités compris entre 70 et 80%.
- 01 point pour chaque 1% d'utilisation des capacités compris entre 80 et 100%.

Les paramètres et le nombre de points par paramètre pour les unités de prestations de services ou commerciales sont les suivants :

1. Production (réalisation de l'objectif) ..... 40 points.
2. Productivité générale ..... 30 points.
3. Taux d'utilisation des capacités budgétisées ..... 30 points.

Le nombre de points par ratio pour les paramètres relatifs au taux de réalisation de l'objectif, la productivité générale, et au taux d'utilisation des capacités de recouvrement des créances sont fixés ci-dessous.

Le taux de réalisation de l'objectif en volume s'apprécie à travers les ratios et le système de notation suivants :

a) **Taux de réalisation des Prévisions :**

$$R1 = \frac{\text{Chiffre d' Affaires HT réalisé année N} \times 100}{\text{Chiffre d' Affaires HT prévue année N}}$$



☞ **Notation :** Le rapport donne lieu à l'octroi de 02 points pour chaque 1% d'augmentation dans la limite de 20 points.

La productivité générale du travail s'apprécie à travers les ratios et le système de notation suivants :

**a. Evolution du Chiffre d'Affaires rapportée aux effectifs :**

$$R1 = \frac{\text{Chiffre d' Affaires HT année N}}{\text{Effectif année N}}$$

$$R2 = \frac{\text{Chiffre d' Affaires HT année N - 1}}{\text{Effectif année N - 1}}$$

☞ **Notation :**

- R1 inférieur à R2 .....0 points
- R1 égal à R2 .....10 points
- R1 supérieur à R2 moins de 3% .....20 points
- R1 inférieur à R2 de 3% et plus .....30 points

Le taux d'utilisation des capacités s'apprécie à travers les ratios et le système de notation suivants :

**a. Taux de recouvrement des créances :**

$$\frac{\text{Chiffre d' Affaires HT encaissé année N} \times 100}{\text{Chiffre d' Affaires HT global année N}}$$

☞ **Notation :** Le rapport donne lieu à l'octroi de 01 point pour chaque 1% de taux de recouvrement entre 85 et 100%, soit 15 points au maximum.

**C) Qualité du service rendu :**

La qualité du service rendu s'apprécie à travers les actions menées par l'unité pour faire connaître le produit, lui assurer une disposition régulière en qualité et quantité de manière à satisfaire les besoins de la clientèle.

Notation : L'entreprise affectera à l'Unité, en fonction du degré de qualité du service rendu un nombre de points variant entre 0 et 10.

Les paramètres et le nombre de points par paramètre pour l'unité siège sont les suivants :

**1- Paramètres spécifiques :**

- Evolution relative des charges communes ..... 25 points.

**2- Résultats consolidés de l'entreprise :**

- Moyenne arithmétique pondérée des unités ..... 25 points.

- Production brute réalisé par l'entreprise ..... 25 points.

- Evolution de productivité hors développement ..... 25 points.

Les paramètres spécifiques et le système de notation par ratio sont les suivants :



• Evolution relative des charges communes :

$$R1 = \frac{\text{Charges Communes année N - 1} \times 100}{\text{Frais globaux d'exploitation année N - 1}}$$

$$R2 = \frac{\text{Charges Communes année N} \times 100}{\text{Frais globaux d'exploitation année N}}$$

Le résultat consolidé de l'entreprise est apprécié sur la base des paramètres et du système de notation suivants :

1- Moyenne arithmétique pondéré de l'ensemble des unités

La pondération s'effectuera par la production, la marge brute ou les prestations de service selon qu'il s'agit de production, d'unités commerciales, d'unités de service.

☞ Notation : Le rapport donne lieu à l'octroi de 01 points pour chaque 1% dut taux compris entre 80 et 100 % soit de 20 points au maximum.

2- Production brute réalisée par l'entreprise :

$$R1 = \frac{\text{Production brute réalisée année N (hors développement)} \times 100}{\text{Effectif entreprise (hors développement) année N}}$$

$$R2 = \frac{\text{Production brute réalisée année N - 1 (hors développement)} \times 100}{\text{Effectif entreprise (hors développement) année N - 1}}$$

☞ Notation :

- R1 inférieur à R2 .....0 points
- R1 égal à R2 .....10 points
- R1 supérieur à R2 .....15 points



**Article 391 :**

**MODALITES DE REPARTITION DE LA PART RELEVANT  
AUX TRAVAILLEURS AYANT DROIT**

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 est supérieur ou égal à six (06) mois.

Les parts individuelles au titre de la participation aux résultats définies en application de la présente procédure, sont réparties avant la fin du premier semestre de l'année qui suit l'exercice considéré, après approbation des résultats par les organes statutaires et avis des représentants des travailleurs.

**Chapitre IV: Prime d'Intéressement aux Résultats de la Production**

**Article 392**

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 de réalisation des objectifs de production des biens ou de services au-delà de cent pour cent (100%).

La prime est attribuée annuellement 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.

Les modalités de mise en œuvre du présent article seront définies par les organes statutaires de l'Entreprise.

Titre XII

**Dispositions finales**

**Article 393**

La présente convention engage les parties EMPLOYEUR et DELEGUES SYNDICAUX qui ont pris part à sa conclusion.

**Article 394**

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 Tribunal de SKIKDA.

**Article 395**

Tout différend découlant de l'application de la présente convention est porté devant l'inspecteur du Travail territorialement compétent.

**Article 396**

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

**Article 397**

Les dispositions de la présente Convention ont pris effet à compter du 01 Janvier 2007 en adhésion avec la Convention de Branche Mines et continue à produire ses mêmes effets jusqu'à adoption d'une autre par les deux parties.

Fait à Skikda le :

Pour l'ENAMARBRE



La Directrice Générale Pj  
de l'Enamarbre

F. KISMOUNE

Pour Le SYNDICAT

Le Secrétaire Général  
du Syndicat de l'Enamarbre

A. ZERIDA



F. KISMOUNE  
Handwritten notes in Arabic script, including dates like 2007 and 2008, and names like 'F. KISMOUNE' and 'A. ZERIDA'.  
Page 73

**Annexe 2-c (Grille des salaires applicable à compter du 01 Janvier 2009)**

CLASSES	Catégories	S E C T I O N S					
		1	2	3	4	5	
EXECUTION	5	8 134	8 471	8 816			
	6	9 054	9 399	9 757			
	7	9 975	10 214	10 438			
	8	10 558	10 783	11 021			
	9	11 141	11 366	11 597			
MAITRISE	10	11 836	12 075	12 300	12 539		
	11	12 763	13 002	13 227	13 459		
	12	13 698	13 922	14 161	14 386		
	13	14 625	14 850	15 088	15 327		
CADRES MOYENS	14	16 009	16 248	16 472	16 711	16 929	
	15	17 182	17 392	17 631	17 870	18 109	
	16	18 334	18 573	18 790	19 029	19 268	
CADRES SUPERIEURS	17	20 195	20 420	20 652	20 877	21 115	Niveau A
	18	22 282	22 499	22 738	22 963	23 202	
	19	24 361	24 600	24 838	25 063	25 302	
	20	25 541	25 779	26 018	26 439	26 988	
	21	27 409	27 783	28 204	28 626	29 047	Niveau B
	22	30 098	30 520	30 941	31 362	31 784	
	23	32 205	32 414	33 048	33 891	34 312	
	24	34 729	35 308	35 729	36 150	36 572	
	25	37 044	37 989	38 461	38 933	39 359	
	26	39 781	40 202	40 440	40 862	41 675	







# ANNEXES



## Annexe 1 : La gestion de la pré-retraite

### **I- Champ d'application**

La présente procédure est destinée à mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plans de carrière de la catégorie des Travailleurs « pré-retraités » par la majoration de leur salaire de base.

Le présent mécanisme est valable pour les cinq (05) années à venir, qui touche les pré-retraités recensés au 31 Décembre 2003.

Toutefois, cette catégorie de travailleurs ne sera plus concernée par les actions de promotion ou de re-classification ultérieures au 1<sup>er</sup> Janvier 2004.

La présente disposition prévue dans la convention de branche est mise en œuvre à titre exceptionnel, laquelle prendra effet du 1<sup>er</sup> Janvier 2004 au 31 Décembre 2008 conformément aux modalités d'attribution ci-dessous énoncées.

### **II- Modalités d'attribution**

#### **II-1- Effectifs concernés**

Chaque filiale/unité recensera son personnel au 31 Décembre 2003 à l'effet de faire ressortir la liste des Travailleurs concernés par cette disposition et qui ont atteint à la date du 31 Décembre 2003 : l'âge de 55 ans, l'âge de 56 ans, l'âge de 57 ans, l'âge de 58 ans et l'âge de 59 ans.

#### **II-1-2- Effectifs non concernés**

1 - Les travailleurs sortis en retraite légale ou proportionnelle dans le cadre des différents volets sociaux initiés par l'Entreprise ; Cette catégorie de travailleurs a fait l'objet de mesures incitatives de départ (revalorisation des salaires de bases, rajout de catégories et d'échelons de mérite),

2 - Les travailleurs remplissant les conditions d'âges cités ci-dessus au point II-1 (à la date du 31 Décembre 2003) mais ils ont fait l'objet de promotion ou de re-classification ultérieurement au 1<sup>er</sup> Janvier 2004.

3- Les travailleurs ne remplissant pas les conditions d'âges cités au point II-1 à la date du 31 Décembre 2003.

### **III- Modalités d'application**

#### **III-1- Salaires servant de base au calcul de la majoration**

Les salaires de bases servant d'assiette de référence pour le calcul de la majoration sont ceux arrêtés au 31 Décembre 2003.

Sont aussi incluses dans le calcul de la majoration, les primes et indemnités servies en taux et indexées aux salaires de bases.

#### **III-2- La majoration**

Les travailleurs concernés par cette disposition telle que énoncée au point II-1 bénéficieront de la majoration de leurs salaires de bases (celui du 31-12-2003) laquelle est capitalisée de la manière suivante :

- Majoration du salaire de base de cinq pour cent (05 %), cinq années avant le départ en retraite légale,
- Majoration du salaire de base de cinq pour cent (05 %), quatre années avant le départ en retraite légale,
- Majoration du salaire de base de cinq pour cent (05 %), trois années avant le départ en retraite légale,



- Majoration du salaire de base de cinq pour cent (05 %), deux années avant le départ en retraite légale,
- Majoration du salaire de base de cinq pour cent (05 %), une année avant le départ en retraite légale.

**Explication de la majoration pour chaque âge :**

1- Lorsque l'agent est âgé de 55 ans au 31-12-2003, il bénéficiera :

- de cinq (05) pour cent à cet âge,
- de cinq (05) pour cent à partir de 56 ans,
- de cinq (05) pour cent à partir de 57 ans,
- de cinq (05) pour cent à partir de 58 ans,
- de cinq (05) pour cent à partir de 59 ans,

donc, il cumulera à la date de sortie en retraite légale une majoration de vingt cinq pour cent (25 %).

2- Lorsque l'agent est âgé de 56 ans au 31-12-2003, il bénéficiera :

- de cinq (05) pour cent à cet âge,
- de cinq (05) pour cent à partir de 57 ans,
- de cinq (05) pour cent à partir de 58 ans,
- de cinq (05) pour cent à partir de 59 ans,

donc, il cumulera à la date de sortie en retraite légale une majoration de vingt pour cent (20 %).

3- Lorsque l'agent est âgé de 57 ans au 31-12-2003, il bénéficiera :

- de cinq (05) pour cent à cet âge,
- de cinq (05) pour cent à partir de 58 ans,
- de cinq (05) pour cent à partir de 59 ans,

donc, il cumulera à la date de sortie en retraite légale une majoration de quinze pour cent (15 %).

4- Lorsque l'agent est âgé de 58 ans au 31-12-2003, il bénéficiera :

- de cinq (05) pour cent à cet âge,
- de cinq (05) pour cent à partir de 59 ans,

donc, il cumulera à la date de sortie en retraite légale une majoration de dix pour cent (10 %).

5- Lorsque l'agent est âgé de 59 ans au 31-12-2003, il bénéficiera :

- de cinq (05) pour cent à cet âge,

donc, il cumulera à la date de sortie en retraite légale une majoration de cinq (05) pour cent.



### Annexe 3 : L'Indemnité forfaitaire de service permanent (I.F.S.P)

#### La liste des postes concernés par l'IFSP

La liste des postes concernés par l'IFSP est arrêtée comme suit :

- 1- Chauffeur Véhicule léger / Direction Filiale et Unité ;
- 2- Chauffeur Délégation / Direction Générale ;
- 3- Chauffeur Véhicule léger affecté auprès du D.G ;
- 4- Chauffeur Semi-remorque ;
- 5- Chauffeur Poids lourd ;
- 6- Chauffeur Transport en commun ;
- 7- Convoyeur Graisseur.

#### Conditions et modalités d'attribution :

- Les heures s'entendent en périodes réellement travaillées.

### Annexe 4 : Le travail posté

#### Liste des postes de travail pratiquant le système de travail posté

La liste des postes de travail pratiquant le système de travail par équipe successive ou travail posté est arrêtée comme suit :

- 1- Postes de travail d'extraction ;
- 2- Postes de travail de transformation ;
- 3- Postes de travail de maintenance ;
- 4- Postes de travail de transport ;
- 5- Postes de travail de sécurité ne percevant pas les 50 % (I.R.A.P : 20 % et I.S.S : 30 %) et gardiennage.

### Annexe 5 : L'astreinte

#### La liste des postes d'astreinte

La liste des postes d'astreinte est arrêtée comme suit :

- 1- Postes de travail de la maintenance ;
- 2- Postes de travail de l'électricité.

#### Conditions et modalités d'attribution :

- Durant les heures d'astreinte, les agents sont tenus de répondre à tout appel de l'Entreprise ;
- Lorsqu'un agent d'astreinte est appelé pour une intervention, les heures ainsi effectuées sont rémunérées sous le régime des heures supplémentaires conformément à l'article ..... de la convention collective.
- Lorsque l'agent d'astreinte n'est pas transporté, il ouvre droit au remboursement des frais de transport sur justificatif et sur la base des tarifs du transport le plus économique ;
- La prime d'astreinte est servie au prorata des journées effectivement effectuées.



## **Annexe 6 : L'Indemnité de conventionnement du véhicule**

### **La liste des postes concernés par cette indemnité**

La liste des postes concernés par l'Indemnité de conventionnement du véhicule est arrêtée comme suit :

- 1- Postes de travail qui nécessitent des contacts directs avec les organismes financiers, sociaux.
- 2- Postes de travail qui nécessitent des contacts directs avec les structures centrales ou des lieux de travail dispersés (directions, lieux de travail, etc...)
- 3- Postes de travail qui nécessitent des contacts directs avec des fournisseurs ou clients tels (prospection des marchés, approvisionnement)

### **Conditions et modalités d'attribution :**

- L'Indemnité de conventionnement du véhicule fera l'objet d'une proposition de la hiérarchie et d'un contrat de conventionnement entre l'entreprise et l'agent.

## **Annexe 7 : La prime de responsabilité et de commandement**

### **La liste des postes concernés par cette prime**

La prime de responsabilité et de commandement est subordonnée à la notation de la hiérarchie suivant des critères arrêtés par l'Employeur.

La liste des postes concernés par la prime de responsabilité et de commandement est arrêtée comme suit :

- 1- Agents de maîtrise : de zéro (0) à mille cinq cent (1.500,00) dinars algériens par mois.
  - Chef de poste, chef de quartier, contremaître production ou fabrication, chef d'atelier, chef de section maintenance lorsque ces derniers ont sous leur responsabilité plus de trois agents ;
  - Chef de section magasin ou approvisionnement au niveau de l'unité de production.
- 2- Cadres moyens : de zéro (0) à deux mille cinq cent (2.500,00) dinars algériens par mois.
  - Chef de service production carrière, chef de service production transformation, chef de service maintenance, chef de service électricité, chef de service commercial, chef de service comptabilité, chef de service approvisionnement, chef de service moyens généraux, chef de service du personnel, chef de service des statistiques et contrôle de gestion, chef de service technique.
- 3- Cadres supérieurs : de zéro (0) à deux mille cinq cent (2.500,00) dinars algériens par mois.
  - Chef de département production carrière unité, chef de département production transformation unité, chef de département maintenance unité, chef de département approvisionnement unité, chef du département commercial unité, chef du département comptabilité unité, chef du département finances unité, cadre comptable unité, cadre financier unité, cadre commercial unité.



### **Annexe 8 : L'Indemnité des frais de fonction**

#### **La liste des postes concernés par cette prime**

La liste des postes concernés par l'Indemnité des frais de fonction est arrêtée comme suit :

#### **Cadres supérieurs :**

- Chefs de département au niveau des unités (production, commercial, approvisionnement, maintenance, comptabilité, finance) : deux mille cinq cent dinars algériens (2.500,00 da)
- Autres cadres au niveau des unités percevant la prime de responsabilité : deux mille dinars algériens (2.000,00 da)

### **Annexe 9 : La prime de caisse**

#### **La liste des postes concernés par cette prime**

Tout agent manipulant quotidiennement des monnaies en espèces et/ou assure la garde sous sa responsabilité personnelle perçoit une prime de caisse.

#### **Modalités d'attribution :**

- La prime de caisse est versée mensuellement après justification de l'avoir en caisse ;
- En cas de déficit de caisse constatée, le remboursement se fait en priorité par prélèvement sur la prime de caisse ou par des retenues sur salaire si le déficit est important.
- En cas d'excédent de caisse constatée, celui-ci est acquis par l'entreprise.

### **Annexe 10 : La prime de bilan**

#### **La liste des postes concernés par cette prime**

Tout agent appelé à effectuer des travaux exceptionnels à l'occasion du bilan percevra une prime dite de bilan.

Cette prime est réservée au personnel participant directement à l'établissement du bilan à l'exclusion des agents de reprographie et la frappe des documents.

#### **Modalités d'attribution :**

- La prime de bilan est versée après l'approbation du bilan ;
- Elle est notifiée par décision de la direction.
- La prime de bilan exclue le payement des heures supplémentaires.

#### **Montants de la prime :**

- de zéro (0) à deux mille (2.000,00) pour les agents d'exécution ;
- de zéro (0) à trois mille (3.000,00) pour les agents de maîtrise ;
- de zéro (0) à quatre mille (4.000,00) pour les cadres.



## Annexe 11 : La prime de carrière

### Liste des postes de travail ouvrant droit à la prime de carrière

La liste des postes des postes de travail ouvrant à l'octroi de la prime de carrière est arrêtée comme suit :

- 1- Personnels de production et travaillant en permanence dans les carrières d'exploitation ;
- 2- Personnels de maintenance et travaillant en permanence au niveau des carrières d'exploitation ;
- 3- Personnels affectés au gardiennage et travaillant en permanence au niveau des carrières d'exploitation.

Le personnel affecté à la sécurité au niveau des carrières d'exploitation percevant l'indemnité de sujétion spéciale (30 %) et l'indemnité de risque et d'astreinte particulière (20 %) n'ouvre pas droit au bénéfice de la prime de carrière.