



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : جويلية 1992
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: صناعة الحديد
الموضوع : اتفاقية جماعية للشركة الوطنية للرزم المعدنية EMB 01 (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 13 فصل : الاحكام العامة / قواعد وشروط اعداد علاقة العمل / سير علاقة العمل / التكوين المهني / مناصب العمل / الأجور / الحماية الاجتماعية / الصحة والسلامة / النزاعات الشغلية والحق النقابي / الهيئة التشاركية / ممثلي العمال (النقابيين) / التسهيلات المخصصة للهيئات التشاركية والنقابات / احكام نهائية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

CONVENTION COLLECTIVE

EMB

JUILLET 1992

O- S O M M A I R E -O-
=====

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	PAGES

ARTICLE 1 : Définition.....	1
ARTICLE 2 : Cadre juridique	1
ARTICLE 3 : Objectif	1
ARTICLE 4 : Champs d'application	2
ARTICLE 5 : Validité de la convention collective.....	3
ARTICLE 6 : Commission de négociation de la convention collective.....	3
ARTICLE 7 : Adhésion des organisations syndicales représentatives.....	3
ARTICLE 8 : Adhésion de l'employeur aux conventions collectives	3
CHAPITRE II : RELATIONS DE TRAVAIL	

ARTICLE 9 : Définition	3
ARTICLE 10: Obligations de l'employeur	4
ARTICLE 11: Obligations du travailleur	5
ARTICLE 12: Contrat de travail	6
ARTICLE 13: Recrutement	6
ARTICLE 14: Période d'essai	6
Sous-Chapitre 1 : Déroulement de la relation de =====	
travail :	
=====	
ARTICLE 15: Carrière professionnelle	7
ARTICLE 16: Formation/perfectionnement du travailleur	7
ARTICLE 17: Promotion	7
ARTICLE 18: Période probatoire	8
ARTICLE 19: Formation personnelle	8
ARTICLE 20: Remplacement	8
ARTICLE 21: Mutation	9
ARTICLE 22: Réaffectation.....	10
ARTICLE 23: Rétrogradation	11

Sous-Chapitre 2 : Suspension de la Relation de
=====

ARTICLE 24 : Définition	12
ARTICLE 25 : Détachement	12
ARTICLE 26 : Mise en disponibilité	13
ARTICLE 27 : Congé de maladie	14

Sous-Chapitre 3 : Rupture de la relation de
=====

ARTICLE 28 : Définition	14
ARTICLE 29 : Expiration du contrat de travail à durée déterminée	15
ARTICLE 30 : Démission.....	15
ARTICLE 31 : Licenciements.....	16.17.18.19

CHAPITRE III: CONDITIONS DE TRAVAIL :

ARTICLE 32 : Durée légale de travail	20
ARTICLE 33 : Organisation des horaires de travail.....	20
ARTICLE 34 : Heures supplémentaires & Récupération.....	21
ARTICLE 35 : Récupération et repos compensateur	22
ARTICLE 36 : Repos hebdomadaire et repos légaux	22
ARTICLE 37 : Absences.....	23
ARTICLE 38 : Congé annuel et fractionnement	24.25
ARTICLE 39 : Travail de Nuit.....	26
ARTICLE 40 : Travail Posté.....	26

CHAPITRE IV : FORMATION EN ENTREPRISE ET APPRENTISSAGE :

ARTICLE 41 : Définition.....	27
ARTICLE 42 : Plan de formation.....	27
ARTICLE 43 : Budget de formation.....	27
ARTICLE 44 : Période de formation.....	27
ARTICLE 45 : Obligations du travailleur en formation.....	27

ARTICLE 46 : Rémunération du travailleur en formation	28
ARTICLE 47 : Contrat de formation.....	28
ARTICLE 48 : Apprentissage.....	29

CHAPITRE V : NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL :

ARTICLE 49 : Généralités	29
ARTICLE 50 : Définition du poste de travail...	30
ARTICLE 51 : Nomenclature entreprise.....	30

CHAPITRE VI : REMUNERATION :

ARTICLE 52 : Définition.....	31
ARTICLE 53 : Rémunération.....	32

Sous-Chapitre 1 : Décomposition de la
 =====
 Rémunération :
 =====

ARTICLE 54 : Salaire de base.....	32
ARTICLE 55 : Indemnité d'expérience professionnelle (I.E.P).....	32
ARTICLE 56 : Rémunération des heures supplémentaires.....	33
ARTICLE 57 : Indemnité de panier.....	34
ARTICLE 58 : Indemnité de transport.....	35
ARTICLE 59 : Indemnité de conventionnement véhicule.....	36.37
ARTICLE 60 : Indemnité de travail posté...38. 39	
ARTICLE 61 : Indemnité forfaitaire de service permanent (I.F.S.P).....	40
ARTICLE 62 : Indemnité d'astreinte.....	41
ARTICLE 63 : Indemnité bonification moudjahidine (I.B.M).....	42
ARTICLE 64 : Indemnité de nuisance.....	43..44
ARTICLE 65 : Prime de rendement individuelle & collectif (PRI & PRC).....	45
ARTICLE 66 : Prime de caisse.....	46
ARTICLE 67 : Prime de bilan annuel.....	46
ARTICLE 68 : Indemnité conjoint au foyer.....	47
ARTICLE 69 : Complément allocation familiale..	47
ARTICLE 70 : Indemnité de résidence & d'isolement (I.R.I).....	47
ARTICLE 71 : Indemnité de mission de courte durée.....	48

CHAPITRE VII: PROTECTION SOCIALE :

ARTICLE 72	: Obligation de l'employeur en matière de protection sociale....	48
ARTICLE 73	: Affiliation des travailleurs à la S.S et à la C.M.A.....	49
ARTICLE 74	: Médecine du travail.....	49
ARTICLE 75	: Visites médicales périodiques....	49
ARTICLE 76	: Oeuvres sociales.....	49
ARTICLE 77	: Fond social de l'entreprise	50
ARTICLE 78	: Maladies et contrôles médicaux...50	
ARTICLE 79	: Accident de travail.....	51
ARTICLE 80	: Maladies professionnelles.....	51
ARTICLE 81	: Retraite.....	52
ARTICLE 82	: Décès.....	52

CHAPITRE VIII HYGIENE & SECURITE :

ARTICLE 83	: Hygiène et sécurité	53
------------	-----------------------------	----

Sous-Chapitre 1 : Hygiène :

=====

ARTICLE 84	: Propreté et hygiène des locaux...53	
ARTICLE 85	: Risques.....	53
ARTICIEL 86	: Protection individuelle.....	53

Sous-Chapitre 2 : Sécurité et protection des

=====

installations de production :

=====

ARTICLE 87	: Sécurité et techniques de fabrication.....	54
ARTICLE 88	: Protection des équipements.....	54
ARTICLE 89	: Poste de travail et sécurité.....	54

CHAPITRE IX : LES CONFLITS DE TRAVAIL ET L'EXERCICE DU DROIT
DE GREVE :

Sous-Chapitre 1 : Conflits collectifs :

ARTICLE 90	: Définition.....	54
ARTICLE 91	: Prévention des conflits.....	55
ARTICLE 92	: Conciliation.....	55
ARTICLE 93	: Exercice du droit de grève.....	56
ARTICLE 94	: Entrave à la liberté du travail..	57
ARTICLE 95	: Relation de travail pendant la grève.....	58
ARTICLE 96	: Résolution de la grève.....	58
ARTICLE 97	: Service minimum.....	58

Sous-Chapitre 2 : Conflits individuels :

ARTICLE 98	: Définition.....	58
ARTICLE 99	: Procédure de traitement des conflits.....	59

CHAPITRE X : ORGANES DE PARTICIPATION :

ARTICLE 100	: Participation des travailleurs..	59
ARTICLE 101	: Attributions du comité de participation.....	60
ARTICLE 102	: Traitement des conflits comité de participation/employeur.....	61

CHAPITRE XI : REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS (DELEGUES

SYNDICAUX :

ARTICLE 103	: Représentativité des organisations syndicales.....	61
ARTICLE 104	: Adhésion des travailleurs au Syndicat.....	62
ARTICLE 105	: Prérogatives des organisations Syndicales.....	62
ARTICLE 106	: Représentativité des Syndicats..	62
ARTICLE 107	: Représentation des travailleurs en Absence d'organisation syndicale représentativité.....	63

ARTICLE 108 : Obligation des délégués du personnel et des délégués syndicaux....63

CHAPITRE XII: FACILITES ACCORDEES AUX DELEGUES SYNDICAUX & AUX

ORGANES DE PARTICIPATION :

ARTICLE 109 : Crédits horaires.....63
ARTICLE 110 : Moyens.....63

CHAPITRE XIII : DISPOSITIONS FINALES :

ARTICLE 111 : Dépôt légal.....64

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES :

Article 1 : Définition :

La convention collective est un accord écrit sur les conditions d'emploi de travail et de protection sociale des travailleurs conclu entre les représentants des travailleurs et les représentants de l'entreprise publique économique EMB (employeur).

Article 2 : Cadre juridique :

Les dispositions contenues dans la présente convention découlent des textes législatifs et réglementaires qui régissent les relations individuelles et collectives de travail, notamment:

- .La Loi n°90-02 du 06 Avril 1990 modifiée et complétée par la LOI n°91-27 du 21/12/1991, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.
- .La Loi n°90-03 du 06 Février 1990, relative à l'Inspection du Travail.
- .La Loi n°90-04 du 06 Février 1990, modifiée et complétée par la Loi n°91-28 du 21/12/1991, relative au règlement des conflits individuels de travail.
- .La Loi n°90-11 du 21 Avril 1990, modifiée et complétée par la Loi n°91-29 du 21/12/1991, relative aux relations de travail.
- . La Loi n°90-14 du 02 Juin 1990 modifiée et complétée par la Loi n°91-30 du 21/12/1991, relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

Article 3 : Objectif :

La présente convention collective se fixe comme objectif, le passage du système de relation de travail basé sur la gestion par injonction administrative à un système fondé sur le dialogue social établi sur la relation :
travail - richesse - rémunération

Cette relation permettra de réhabiliter le travail productif et de rétablir le travailleur dans son statut de producteur de richesse et de prospérité économique par la qualité de ses prestations

Ce statut garantira le développement économique de l'entreprise et déterminera les rapports socio-professionnels basés sur :

. Les aptitudes, la compétence et le mérite des travailleurs.

. Les droits fondamentaux des travailleurs à la participation et à la négociation collective.

. La réalisation d'un travail de qualité dans le respect des normes de travail.

. La garantie d'une contrepartie pécuniaire proportionnelle à la qualité des prestations fournies et aux résultats obtenus.

. Le respect par le travailleur des obligations professionnelles et hiérarchiques.

Article 4 : Champs d'application :

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble du personnel des différentes unités de l'entreprise réparties sur le territoire national sauf les cas ci-après :

. Cadres dirigeants de l'Entreprise au sens du décret n°90-290 du 29/09/1990,

. Travailleurs engagés par l'entreprise et rémunérés par vacation,

. Travailleurs étrangers,

. Travailleurs saisonniers dont le contrat ne dépasse pas un maximum de trois (03) mois.

La relation de travail de ces personnes est régie par la législation du travail les concernant et par les dispositions prévues par les contrats individuels.

Les dispositions de la présente convention annulent et remplacent toutes les dispositions de même nature réglementant dans l'entreprise, les relations de travail entre les travailleurs et l'employeur .

Ces dispositions ne sont pas cumulables avec les dispositions existantes ou qui seront introduites par de nouvelles lois ou conventions.

Article 5 : *Durée de validité de la convention collective :*

La présente convention collective est conclue pour une durée d'une année.

Article 6 : *Commission de négociation de la convention :*

Les négociations de la présente convention collective ont été menées par une commission paritaire composée d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de l'employeur dûment mandatés. Chaque partie à la négociation avait désigné un président exprimant l'avis majoritaire de la délégation qu'il préside.

Article 7 : *Adhésion des organisations syndicales représentatives :*

Toute organisation syndicale professionnelle, représentative (au sens de la Loi n° 90-14 du 02 Juin 1990), peut adhérer à la présente convention collective.

Article 8 : *Adhésion de l'employeur aux conventions collectives :*

Les dispositions les plus favorables contenues dans les différentes conventions collectives auxquelles l'employeur a souscrit ou adhéré s'imposent à lui et s'appliquent aux travailleurs de l'entreprise sauf dispositions favorables contenues dans les contrats de travail avec l'entreprise.

CHAPITRE II : *RELATIONS DE TRAVAIL :*

Article 9 : *Définition :*

La relation de travail entre l'employeur et le travailleur est établie dès l'installation de l'intéressé au poste de travail.

Cette relation est obligatoirement formalisée par un contrat de travail signé par les deux parties. Toutefois, elle peut être établie du seul fait de travailler pour le compte de l'employeur. La preuve du contrat ou de la relation de travail peut être faite par tout moyen légal.

La relation de travail crée pour les travailleurs des droits et des obligations tels que définis par la législation, la réglementation, les conventions et accords collectifs et le contrat de travail.

Article 10 : Obligations de l'employeur :

Dans le cadre de la relation de travail et pour mieux préserver l'environnement socio-professionnel du travailleur et de développer ses compétences, l'employeur est tenu de lui assurer :

- . Une occupation effective,
- . Le respect de sa dignité et de son intégrité physique et morale,
- . Une protection contre toute discrimination pour occuper un poste de travail autre que celle fondée sur l'aptitude et le mérite,
- . La formation professionnelle et la promotion dans le travail,
- . Le versement régulier de la rémunération qui lui est due,
 - . L'accès aux œuvres sociales.
 - . Les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

L'employeur prendra toutes les mesures pour garantir aux travailleurs la jouissance des droits fondamentaux ci-après contenus dans la Loi n° 90-11 du 21/04/1990 :

- . 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.

Article 11 : Obligations du travailleur :

Les travailleurs sont tenus d'observer les obligations suivantes au titre des relations de travail :

- . Accomplir au mieux de leur 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 avec l'avis du Comité de Participation de l'Entreprise au sens de l'article 94 de la Loi 90-11 du 21/04/1990.
- . Contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation du travail 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 en vigueur.
- . Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail et du contrôle d'assiduité.
- . Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité.
- . Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou Société concurrente cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champs 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 12 : Contrat de travail :

Tout recrutement doit faire l'objet de l'établissement d'un contrat de travail, et cela quelle que soit la nature de recrutement (durée indéterminée, déterminée et/ou à temps partiel).

Le contrat de travail formalisant la relation de travail doit être établi et signé conformément à la législation et réglementation en vigueur par les deux parties avant la prise de fonction du travailleur.

Article 13. : Recrutement :

Tout recrutement obéit à la législation et à la réglementation en vigueur; il ne doit faire l'objet d'aucune discrimination entre les candidats en matière d'emploi, de rémunération, ou de condition de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, l'appartenance politique religieuse ou syndicale.

Tout en respectant les exigences du poste de travail à pourvoir, l'employeur accorde la priorité de recrutement et selon l'ordre suivant :

- . Aux travailleurs licenciés pour compression d'effectifs.
- . Aux enfants soutiens de famille de travailleur décédé en fonction.
- . A la veuve d'un travailleur décédé en fonction.
- . Aux handicapés .
- . Aux enfants des travailleurs retraités.

Article 14 : Période d'essai :

Le travailleur nouvellement recruté est soumis à une période d'essai arrêtée par groupe socio-professionnel comme suit :

- . 1 mois pour les travailleurs du groupe I
- . 2 mois pour les travailleurs du groupe II
- . 3 mois pour les travailleurs du groupe III
- . 6 mois pour les travailleurs du groupe IV (Cadres supérieurs HG).

Cette période d'essai peut être reconduite une seule fois pour complément d'observation.

A l'issue de la période d'essai l'employeur notifiera par écrit les résultats de son appréciation (confirmation, reconduction ou résiliation de la relation de travail).

SOUS-CHAPITRE 1 : DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 15 : Carrière professionnelle :

Durant toute la carrière professionnelle et jusqu'à la rupture de la relation de travail, le travailleur fera l'objet d'une attention particulière de la part de l'employeur qui mettra en place des procédures de gestion des carrières. Cette attention se matérialisera par la formation, la promotion et l'avancement socio-professionnelle du travailleur. La formation et la promotion dans le travail relèvent du droit du travailleur et sont intimement liées.

Article 16 : Formation/perfectionnement du travailleur :

Constituant une obligation de l'employeur, la formation en entreprise se caractérise par la mise en place progressive d'un système de formation continue pour favoriser le développement des compétences des travailleurs en leur permettant d'acquérir les connaissances scientifiques et Techniques nécessaires à la maîtrise des tâches de leur poste de travail.

Article 17 : Promotion :

La promotion professionnelle du travailleur est le passage d'une qualification à une qualification supérieure. Cette promotion s'inscrit dans le cadre de l'amélioration des conditions de prestation et sanctionne dans l'ordre :

- . L'acquisition de nouvelles connaissances techniques par le travailleur.
- . Le mérite du travailleur.
- . La qualification professionnelle acquise par le travailleur vérifiée par des tests de sélection.
- . L'accès à un poste de qualification supérieure.

Article 18 : Période probatoire :

Tout travailleur nouvellement promu à un poste supérieur subit une période probatoire arrêtée comme suit :

- . 1 mois pour le groupe I
- . 2 mois pour le groupe II
- . 3 mois pour le groupe III
- . 6 mois pour les cadres supérieurs (groupe IV)

La rémunération du travailleur concerné se composera du salaire de son poste d'origine augmenté de l'indemnité différentielle.

A l'issue de cette période et en fonction des résultats, l'intéressé sera soit confirmé dans sa nouvelle fonction soit réintégré à son poste de travail d'origine ou affecté à un poste équivalent dans sa filière.

Si à l'issue de cette période le travailleur n'a pas reçu de notification il sera confirmé d'office.

Article 19 : Formation personnelle :

Tout travailleur, qui individuellement, acquiert de nouvelles connaissances ou élevé son niveau de compétence en dehors de l'entreprise en suivant une formation personnelle peut bénéficier d'une promotion à condition que :

- . La formation suivie a un lien direct avec l'activité de l'entreprise.
- . Un poste vacant existe dans la spécialité et que sa catégorie correspond à la nouvelle qualification.

Article 20 : Remplacement :

Tout travailleur appelé à remplacer temporairement un autre travailleur de catégorie supérieure, bénéficie d'une indemnité dont le montant est égal à la différence entre le salaire de base du poste du travailleur remplacé et celui du poste d'origine augmenté des indemnités liées directement au poste de travail.

Ces dispositions ne s'appliquent aux cadres et cadres supérieurs que si la période de remplacement est supérieure à un mois.

Tout agent ayant occupé à titre de remplacement pendant une période de six (06) mois consécutifs un poste de qualification supérieur au sien est soit :

- confirmé dans son nouveau poste de travail.
- Réintégré à son poste d'origine ou affecté à un poste de qualification équivalente.

Si à l'issue de cette période de six (06) mois le travailleur n'a pas reçu de notification il est confirmé d'office au nouveau poste.

Article 21 : Mutation.

La mutation constitue un déplacement de travailleur d'un poste de travail à un autre, dans la même unité ou dans une autre unité de l'entreprise.

Cette mutation peut intervenir :

. A la demande du travailleur intéressé pour convenances personnelles (rapprochement familial, problème relationnel, intérêt professionnel) et après accord des structures concernées.

. A l'initiative de la hiérarchie pour raison de service nécessitant des mouvements de personnel (réorganisation du travail etc ...).

Tout travailleur muté à un nouveau poste de travail aura à observer une période probatoire telle que définie à l'article 20.

Durant cette période, le salaire d'origine du travailleur concerné sera augmenté de l'indemnité différentielle prévu à l'article 20.

En cas de période probatoire non concluante, le travailleur concerné réintègre son poste de travail d'origine, ou un poste de qualification équivalente.

La rémunération du travailleur muté sera, après la période probatoire, celle du nouveau poste si la qualification de celui-ci est supérieure à celle du poste d'origine, il maintiendra sa rémunération d'origine si elle est égale ou supérieure à celle du nouveau poste de travail, dans ce cas, l'intéressé conserve l'intitulé de son poste d'origine en exerçant les fonctions du nouveau poste.

1°/ La mutation inter-services dans la même filière qui constitue un déplacement du travailleur d'un service à un autre dans la même unité, est décidée par la Direction de l'unité (à la demande du travailleur ou à l'initiative de la hiérarchie) après consultation des services intéressés et le recueil de l'avis du travailleur concerné.

2°/ La mutation inter-unités qui constitue un déplacement de travailleurs d'une unité à une autre unité de l'entreprise est décidée par la Direction Générale après consultation des deux unités concernées.

Cette mutation qui peut être motivante (promotion à un poste supérieur ou bonification salariale) est proposée au travailleur concerné pour avis qui peut refuser.

En cas de refus l'employeur procédera alors à son détachement pour une période maximale de six (06) mois.

Le refus de ce détachement par le travailleur est considéré comme faute professionnelle.

Tout travailleur ainsi détaché rejoindra de droit son poste d'origine à l'expiration de la période de détachement.

Les contraintes de logement et/ou de transport posées pour les mutations inter-unités doivent être levées par l'entreprise.

Article 22 : Réaffectation :

Le travailleur présentant des aptitudes physiques ou mentales réduites à la suite d'accidents ou maladie est réaffecté à un poste de travail correspondant à ses nouvelles capacités par décision du médecin du travail de l'entreprise.

Dans ce cas, sa qualification sera celle du nouveau poste occupé.

Toutefois, l'entreprise s'efforcera de lui trouver un poste dont la qualification sera la plus proche à celle de son poste d'origine.

Article 23 : Rétrogradation.

La rétrogradation d'un travailleur consiste en sa réaffectation à un poste de travail de qualification inférieure à celle de son poste d'origine. Cette rétrogradation peut intervenir pour incapacité professionnelle.

Il y a incapacité professionnelle lorsque le travailleur n'accomplit pas de façon satisfaisante, les tâches inhérentes à son poste de travail dans le respect des normes professionnelles établies par l'entreprise.

La rétrogradation peut intervenir suite à une évolution techniques et à l'incapacité vérifiée du travailleur de part son niveau intellectuel ou professionnel à répondre aux nouvelles exigences du poste.

Cette rétrogradation ne peut être effective qu'après être assuré :

- . De l'impossibilité du travailleur concerné de suivre une formation pour lui permettre d'ajuster son niveau de qualification aux exigences du poste de travail d'origine.

- . De l'inexistence d'un poste de travail équivalent correspondant à ses compétences.

La proposition de rétrogradation doit être basée sur un rapport détaillé et motivé de la hiérarchie.

La rétrogradation ne peut s'effectuer qu'à la catégorie immédiatement inférieure à celle du poste occupé et dans la même filière.

Avant toute mise en oeuvre de la procédure de rétrogradation, le travailleur concerné doit être mis en demeure de se ressaisir pour éviter une éventuelle rétrogradation.

En cas de persistance, la procédure de rétrogradation sera mise en oeuvre et le dossier transmis à la commission de discipline.

SOUS-CHAPITRE 2 : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL :

Article 24 : Définition :

Dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur la suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet :

- D'un accord mutuel entre le travailleur et l'employeur (mise en disponibilité) .
- D'une absence pour maladie de longue durée.
- De l'exercice du droit de grève.
- De la privation de liberté (détention préventives) du travailleur en attendant une décision judiciaire.
- Condamnation pour délits n'excédant pas trois (03) mois.
- De la suspension de fonction due à une faute du 3^e degré.
- Du congé sans solde.

. A l'expiration de la période de suspension de la relation de travail et des effets l'ayant motivé, le travailleur concerné réintègre de droit son poste de travail d'origine ou un poste de rémunération équivalente.

Toutefois, les condamnations comprises entre 3 et 6 mois feront l'objet d'appréciation de l'employeur pour une éventuelle réintégration.

Article 25 : Détachement :

Le détachement est la position du travailleur confirmé à un poste de travail, appelé à exercer une fonction ou une activité dans un lieu de travail autre que celui d'origine.

Le détachement peut être :

- De droit conformément à la législation en vigueur.
- A la demande du travailleur et après accord de l'employeur.
- A l'initiative de l'employeur et après accord du travailleur.

Ce détachement peut être avec maintien ou non de la rémunération.

. Le détachement est de droit pour l'accomplissement des obligations du service national, des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve et pour l'exercice d'un mandat électif. La rémunération des travailleurs concernés par cette disposition est suspendue pendant toute la période du détachement à l'exception des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve.

Ils continuent cependant à bénéficier des dispositions de la présente convention collective notamment en matière d'ancienneté, des droits à l'avancement selon les règles en vigueur à l'entreprise et à la retraite.

. Le détachement à la demande du travailleur pour exercer une activité professionnelle dans un organisme ou institution autre que l'entreprise, constitue une suspension de la relation de travail. La rémunération du travailleur concerné est suspendue pendant toute la période de détachement. Exceptionnellement elle peut être maintenue à la demande de l'organisme d'accueil et à son compte.

. Le détachement à l'initiative de l'employeur pour le suivi d'une formation supérieure à trois (03) mois et l'accomplissement d'une mission supérieure à un (01) mois, ne constitue pas une suspension de la relation de travail du travailleur concerné et sa rémunération est assurée conformément à la réglementation et aux procédures internes à l'entreprise.

Au terme de la période de détachement et des délais requis, le travailleur concerné est tenu de réintégrer son lieu de travail faute de quoi, il sera considéré en abandon de poste et s'expose aux sanctions disciplinaires et poursuites judiciaires éventuelles.

Article 26 : Mise en disponibilité :

La mise en disponibilité consiste en la suspension temporaire, à la demande motivée du travailleur concerné, de la relation de travail. Elle peut être accordée aux travailleurs confirmés à leur poste de travail.

La mise en disponibilité est accordée pour une durée d'une année renouvelable avec un maximum de trois (03) ans. Elle est incompatible avec toute fonction ou activité lucrative. La mise en disponibilité entraîne automatiquement la suspension de la rémunération et la cessation du bénéfice des droits relatifs à l'expérience professionnelle à l'avancement et à la retraite.

. Au terme de la période de mise en disponibilité le travailleur réintègre son poste de travail ou un poste de rémunération équivalente. Cette réintégration reste conditionnée par l'introduction auprès de l'employeur d'une demande de réintégration un (01) mois avant l'expiration de la période de mise en disponibilité, passé ce délai la réintégration n'est plus de droit et le travailleur concerné sera considéré en abandon de poste au terme de la période.

La demande de renouvellement se fera dans les mêmes conditions, l'employeur est tenu de donner une réponse écrite à l'intéressé au plus tard trois (03) semaines à compter de la date de réception de la demande.

Le travailleur peut éventuellement réintégrer son poste de travail avant expiration de la période de mise en disponibilité après accord du responsable du lieu distinct de travail.

Article 27 : Congé maladie :

. La suspension de la relation de travail pour cause de maladie est de fait jusqu'à la reprise du travail de l'intéressé dans les conditions prévues par la législation en matière de sécurité sociale.

. Au terme de la période d'indisponibilité pour maladie et après rétablissement, le travailleur réintègre de droit son emploi. Le cas échéant le médecin de travail ou celui de la CNASSAT décide :

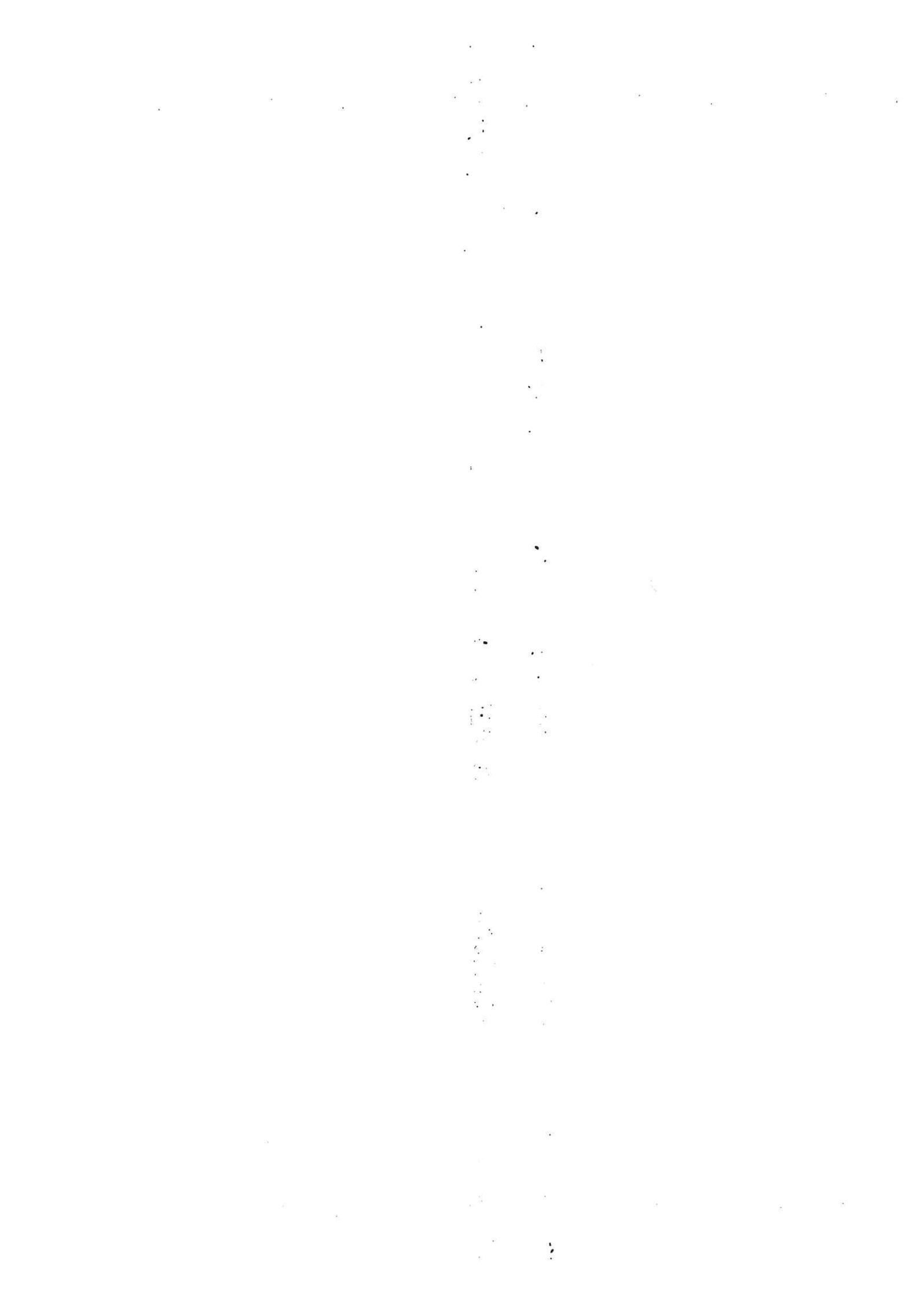
- Des prolongations du congé de maladie.
- Des éventuelles contre indications au poste de travail d'origine, dans ce cas, les procédures en matière de réorientation médicale seront appliquées
- De l'incapacité totale de travail.

SOUS-CHAPITRE 3 : RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL :

Article 28 : Définition :

Il y a rupture de la relation de travail entre l'employeur et le travailleur à l'effet de :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail à durée déterminée.



- La démission.
- Le licenciement.
- L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation en vigueur.
- La cessation d'activité légale de l'employeur.
- La mise à la retraite du travailleur.
- Le décès du travailleur.

Article 29 : Expiration du contrat de travail à durée déterminée

. La relations de travail cesse d'exister à l'expiration du contrat de travail à durée limitée. Lorsque l'engagement contractuel arrive à l'échéance fixée, le contrat de travail est automatiquement résilié. Toutefois, l'employeur est tenu d'informer le travailleur concerné deux (02) semaines avant l'expiration de l'échéance, de sa volonté de renouveler ou pas le contrat.

. A la cessation de la relation de travail l'employeur procédera à :

- L'épuration du compte du travailleur concerné,
- L'établissement de son solde de tout compte,
- L'établissement de son certificat du travail.

. La fin du contrat à durée déterminée ouvre droit au congé payé au prorata des journées travaillées, mais le travailleur concerné ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement.

Article 30 Démission :

. La démission est un droit reconnu à tout travailleur qui manifeste la volonté de mettre fin à sa relation de travail avec l'employeur. Le travailleur concerné est tenu de formuler sa demande par écrit et de respecter la période de préavis dont la durée est égale à celle de la période d'essai fixée au chapitre II article 14 de la présente convention.

. Le délai de préavis prend effet dès réception de la demande écrite par les services gestionnaires. Le préavis peut être réduit ou supprimé à la demande de l'intéressé et après accord de sa hiérarchie directe.

. Le travailleur démissionnaire est tenu de se conformer aux procédures réglementaires en matière de passation de consignes et de quitus de départ. Le non respect de ces procédures et du délai de préavis expose le travailleur démissionnaire aux sanctions disciplinaires prévues par la règlement intérieur, sans préjudice de poursuites judiciaires.

Article 31 : Licenciement :

. Le licenciement met fin à la relation de travail, il peut être prononcé dans les cas suivants :

- . Abandon de poste,
- . Faute professionnelle grave,
- . Compression des effectifs conformément aux Lois en vigueur.

a) Abandon du poste de travail :

. La rupture de la relation de travail par un travailleur sans avoir respecté les dispositions réglementaires relatives à la démission constitue un abandon de poste et expose le travailleur concerné aux sanctions prévues à cet effet sans préjudice de poursuites judiciaires éventuelles.

. Le travailleur en abandon de poste perd ses droits en matière de soldé de tout compte et ne peut disposer de son certificat de travail. IL sera redevable vis-à-vis de l'employeur d'une somme égale à la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait respecté le délai du préavis. L'obtention du certificat de travail ne peut être effective que suite au remboursement par l'intéressé des frais dûs à la rupture abusive.

b) Faute professionnelle :

. Le licenciement pour faute professionnelle n'intervient que dans le cas de faute professionnelle du 3è degré commise par un travailleur,

. Dans la détermination et la consécration de la faute grave la commission discipline tiendra compte:

- 1°) Des circonstances dans lesquelles la faute a été commise.
- 2°) De son étendue et de son degré de gravité.
- 3°) du préjudice causé.

4°) de la conduite du travailleur avant la faute.

. Les conditions du licenciement sont fixées conformément à la réglementation en vigueur par le règlement intérieur.

c) Compression des effectifs :

Pour des raisons économiques et financières justifiées de l'entreprise ou d'une unité de l'entreprise, l'employeur peut procéder à une compression des effectifs.

La compression des effectifs consiste à une mesure de licenciement collectif des travailleurs se traduisant par la rupture individuelle et simultanée de la relation de travail.

Cependant, et dans le but de réduire au minimum le nombre de licenciement, cette mesure devra être précédée par :

1/ La réduction des horaires de travail de tout ou partie du collectif touché par cette mesure.

2/ L'organisation du travail à temps partiel ou travail intermittent dont les modalités seront définies conformément à la réglementation en vigueur.

3/ La mise à la retraite des travailleurs concernés.

4/ Le transfert et/ou la reconversion des travailleurs vers d'autres activités, d'autres unités après consentement du travailleur concerné en cas de refus le travailleur bénéficiera d'une indemnité de licenciement pour compression des effectifs.

. Après épuisement de toutes les dispositions susceptibles d'éviter le recours à la compression des effectifs y compris le départ en retraite anticipé si la législation le permet et le départ volontaire laissé à l'initiative de l'employeur, les modalités de mise en oeuvre de cette mesure sont arrêtées sur la base des critères classés comme suit:

- 1 - Ancienneté dans l'Entreprise,
- 2 - Expérience professionnelle,
- 3 - Qualification professionnelle pour chaque poste de travail
- 4 - Situation sociale;
- 5 - Passé disciplinaire.

. Les travailleurs ayant fait l'objet de licenciement pour compression des effectifs, bénéficient de la priorité absolue de réembauche dans le respect des exigences du poste de travail à pourvoir.

. En cas de licenciement pour compression d'effectif, les travailleurs recrutés pour une durée indéterminée et touchés par cette mesure ont droit à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est due à raison d'un mois par année de travail au sein de l'organisme employeur dans la limite de vingt (20) mois, après épuisement du droit au congé annuel rémunéré.

Son montant est calculé sur la base de la moyenne mensuelle la plus avantageuse des rémunérations perçues durant les trois dernières années de travail dans l'entreprise.

Dans tout les cas la compression des effectifs ne peut s'effectuer qu'après négociation collective et ce après avis du comité de participation de l'entreprise.

Les travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement pour compression d'effectifs continueront à bénéficier des avantages des oeuvres sociales de l'entreprise durant les douze (12) mois qui suivent ce licenciement.

d) L'incapacité de travail :

. Il sera mis fin à la relation de travail de tout travailleur dont les aptitudes physiques auront été réduites suite à un accident ou une maladie entraînant une invalidité ouvrant droit à une rente pour incapacité professionnelle permanente et totale telle que fixée par la réglementation relative à la sécurité sociale.

Le travailleur concerné étant pris en charge par la Sécurité Sociale, l'employeur procède alors à sa radiation des effectifs.

e) La retraite :

. La retraite met fin à la relation de travail, elle est accordée de droit lorsque le travailleur répond aux conditions réglementaires de mise en retraite.

Toutefois, l'employeur ne peut pas décider unilatéralement de mettre un travailleur à la retraite si celui-ci n'a pas encore atteint l'âge lui ouvrant droit à la pension de la retraite et s'il a travaillé moins de quinze (15) ans.

. L'employeur avisera dans les délais le travailleur "retraitable" qui prendra en charge la reconstitution de sa carrière pour faire prévaloir ses droits. L'employeur assistera le travailleur pour la reconstitution de sa carrière.

. La cessation de la relation de travail ne devient effective que lorsque le travailleur concerné est admis à bénéficier de ses droits à la retraite. L'employeur ne prononcera la mise à la retraite qu'après être assuré que le travailleur retraité est réellement pris en charge par la Caisse de la Retraite.

. Une indemnité de Huit Mille Dinars (8.000,00 DA) est accordée par l'employeur à tout travailleur mis en retraite quelque soit la période d'activité.

Le maintien en activité d'un travailleur "retraitable" peut exceptionnellement se faire dans les cas suivants :

1/ A la demande de l'entreprise lorsque les nécessités de service l'exigent et après accord du travailleur concerné.

2/ A la demande du travailleur, après accord de l'employeur et lorsque les années d'activités ne lui permettent pas d'atteindre le taux minimum de la pension de retraite.

f) Le décès :

. La relation de travail prend fin avec le décès du travailleur qu'il soit en fonction, en position de détachement, en disponibilité ou en congé de maladie.

. Les procédures de départ définitif en vigueur à l'entreprise seront alors appliquées et les mesures de protection sociale des ayant droit prévues au Chapitre VII Article 82 seront mis en oeuvre.

. Une indemnité d'un montant égal à Six (06) mois de salaire est accordée par l'employeur aux ayant droit du travailleur décédé en cours d'activité.

CHAPITRE III : LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

Article 32 : Durée légale de travail :

. La durée hebdomadaire légale de travail dans l'entreprise est de 44 heures dans les conditions normales de travail. Cette durée est réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur le plan physique ou nerveux. Elle est augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité. La liste des postes concernés ci-joint en annexe précise pour chacun d'entre eux, le niveau de réduction ou de l'augmentation de la durée de travail effectif.

. Cas particulier de diminution du temps de travail (ou travail à temps partiel).

- Lorsque le volume du travail disponible ne permet pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur,
- Lorsque le travailleur en activité en fait la demande pour raison familiale ou convenances personnelles et que l'employeur accepte.
- Dans le cadre de la réduction des horaires de travail comme mesures susceptibles de réduire le nombre de licenciement pour compression d'effectif.
- Dans aucun de ces cas le temps de travail ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale de travail.

Article 33 : Organisation des horaires de travail :

La durée hebdomadaire légale de travail est répartie sur cinq (05) jours ou six (06) jours, une semaine sur deux.

Les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue avec un temps de pause d'une demi-heure aménagée par l'entreprise, celui-ci est considéré comme temps de travail. Dans les conditions normales, cette durée de travail est répartie comme suit :

1°/ Semaine de 5 jours :

- . 9 H 00 de travail du Samedi au Mardi inclus,
- . 8 H 00 de travail le Mercredi.

2°/ Semaine de 6 jours :

- . 8 H 00 de travail du Samedi au Mercredi,
- . 8 H 00 de travail un Jeudi sur deux.

Cas particulier de l'horaire de RAMADHAN :

. Durant le mois de Ramadhan, l'entreprise peut procéder à un aménagement de l'horaire de travail après consultation des représentants des travailleurs.

. Pendant le Ramadhan l'amplitude journalière sera celle arrêtée par la fonction publique.

. Dans tous les cas, les horaires de travail sont affichés et portés à la connaissance des travailleurs.

Article 34 : Heures supplémentaires et récupérations :

Sont appelées heures supplémentaires toutes heures travaillées intervenant en dehors et, en dépassement de la durée légale effective de travail.

L'entreprise peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires. En aucun cas le cumul des heures supplémentaires avec les heures normales de travail ne doit dépasser l'amplitude journalière fixée à 12 H/Jour.

Les heures supplémentaires ne peuvent excéder 20 % de la durée légale de travail (soit au maximum 38 H par mois). Au delà des 38 H/mois tout refus de la part du travailleur ne peut faire l'objet de sanctions.

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration telle que fixée au Chapitre VI Article 56 de la présente convention.

Les travailleurs affectés à des postes de travail impliquant une réduction de la durée légale de travail ne peuvent être requis pour effectuer des heures supplémentaires.

Article 35 : Récupération et repos compensateur :

. Le travail durant un jour de repos légal donne droit à une récupération d'égale durée en plus du bénéfice du droit de majoration des heures supplémentaires.

Article 36 : Repos hebdomadaire et repos légaux :

. Repos hebdomadaire :

Dans les conditions de travail ordinaire, le jour l'égal de repos hebdomadaire est fixé au vendredi.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives ou travail posté, notamment le 3 X 8 continu. La journée de repos hebdomadaire est fixée par roulement.

La répartition de la durée légale de travail peut se faire sur 5 ou 6 jours ouvrables par semaine. Cette répartition donne lieu respectivement à un second jour de repos hebdomadaire ou un jour de repos toutes les deux semaines soit un jeudi sur deux.

. Repos légaux :

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

Article 37 : Absences :

. Sauf cas expressément prévu par la présente convention quelle que soit la position dans la hiérarchie, nul ne peut être rémunéré pour une période non travaillée sans préjudice des mesures disciplinaires.

Les travailleurs peuvent bénéficier sous réserve de notification et justification préalable à l'employeur d'absence sans perte de rémunération pour les motifs suivants:

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

- Suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'employeur ou passer des examens académiques ou professionnelles.
- Visites médicales dans le cadre de la médecine du travail.
- Visites médicales pour les appelés du Service National.
- Bénéficier à chacun des événements familiaux suivants de trois jours ouvrables rémunérés :
 - . Mariage du travailleur,
 - . Naissance d'un enfant du travailleur,
 - . Mariage de l'un des descendants du travailleur,
 - . Décès d'ascendants, descendants et collatéraux directs du travailleur ou de son conjoint (frères et soeurs)
 - . Décès du conjoint du travailleur.
- La circoncision d'enfant de travailleur ouvre droit à deux (02) jours ouvrables d'absence rémunérée.
- L'accomplissement du pèlerinage au lieu saint de l'Islam, une fois durant la carrière professionnelle de travailleur ouvre droit à un mois de congé rémunéré.

Sont aussi rémunérées au taux normal, les journées d'absence pour récupération et les journées travaillées le jour de repos légal pour toutes les catégories professionnelles.

Durant les périodes pré et postnatales les travailleurs féminins bénéficient du congé de maternité conformément à la législation en vigueur.

Des facilités peuvent être accordée par l'entreprise au personnel féminin pour allaitement de leur enfant

Ces facilités sont :

- . 2 H/jour les six (06) premiers mois qui suivent la naissance et 1 H/jour les deuxièmes six (06) mois.

L'entreprise accorde des absences spéciales non rémunérées aux travailleurs qui ont un besoins impérieux de s'absenter. Le règlement intérieur fixe les conditions dans lesquelles le travailleur peut prétendre à ces absences.

Les absences pour maladie, accident de travail, hospitalisation, longue maladie etc ... sont régies par des dispositions réglementaires.

Toute absence en dehors de celles citées plus haut est considérée comme une faute professionnelle, et sanctionnée comme telle en plus de la perte de la rémunération.

Article 38 : Congé annuel et fractionnement :

. Le congé annuel rémunéré est un droit reconnu à tout travailleur, il repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'entend du 1er Juillet de l'année précédent le congé au 30 Juin de l'année du congé.

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

Lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré, toute période égale à vingt six jours ouvrables ou quatre semaines de travail est équivalente à un mois de travail. Pour les travailleurs nouvellement recrutés, est considérée équivalente à un mois de travail toute période dépassant les quinze jours ouvrables de présence durant le premier mois de recrutement.

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

- Les périodes de travail accomplies,
- Les périodes du congé annuel,
- Les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par l'employeur
- Les périodes de repos légal prévues,
- Les périodes d'absences pour maladies, maternités et accidents de travail,
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

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

L'entreprise peut rappeler le travailleur en congé pour nécessité impérieuse de service.

Durant le congé annuel la relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue.

Le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour bénéficier du congé de maladie et les droits y afférents. Le travailleur reprend son congé annuel juste après le congé de maladie sauf cas de nécessité impérieuse de service.

Le programme des départs en congé annuel ainsi que son fractionnement sont fixés par l'entreprise selon les nécessités de service, après avis des délégués du personnel du lieu distinct de travail.

Toutefois pour les pères et mères de famille ayant des enfants scolarisés, la période de congé sera autant que possible confondue avec les vacances scolaires.

Des congés annuels peuvent être fractionnés au maximum 2 fois si la nécessité de service l'exige ou à la demande du bénéficiaire après accord de l'employeur.

En cas de fractionnement, la durée du congé est calculée exclusivement en jour calendaire.

Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur. Toute renonciation, par le travailleur à tout ou partie de son congé est nulle et de nul effet.

La période habituelle de départ en congé s'étale du mois de juillet à septembre de l'année. Elle peut être du fait de la spécificité de l'activité de l'entreprise modifiée en conséquence.

L'entreprise peut accorder à titre exceptionnel au travailleur qui en fait la demande un congé anticipé dans la limite de ses droits aux congés annuels.

L'indemnité du congé annuel est égale au 1/12 de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédent le congé.

Normalement, les congés annuels doivent être soldés avant la fin de chaque exercice.

Article 39 : Travail de nuit :

. Est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures du matin.

. Ne peuvent occuper un travail de nuit, les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de 19 ans.

Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour le travail de nuit sauf dérogation spéciale accordée par l'inspection du travail lorsque la nature de l'activité et les spécifications du poste de travail justifient ces dérogations.

Le travail de nuit peut être exécuté soit dans le cadre de l'organisation de travail par équipes successives (travail posté) dans ce cas sa rémunération est prise en considération par l'indemnité de travail posté, ou pour la réalisation de tâches exceptionnelles; dans ce cas, le travail de nuit est rémunéré par la majoration des heures supplémentaires.

Article 40 : Travail posté :

. Pour les besoins de la production, le travail par équipes successives est organisé par l'employeur selon l'un des systèmes suivants :

. Système continu en trois (3) équipes (3X8 continu):
La production de bien ou service est assurée 24 H sur 24 H tous les jours de la semaine, jour de repos hebdomadaire légal et jours fériés compris.

. Système discontinu en trois (3) équipes (3X8 discontinu) :
La production est assurée 24 H sur 24 H avec arrêt le jour de repos hebdomadaire.

. Système discontinu en deux (2) équipes (2X9 ou 2X8 discontinu) :
La production est assurée en 2 équipes postées avec arrêt le jour de repos hebdomadaire et jours fériés.

. Pour tout changement du système de travail l'employeur devra consulter au préalable les représentants des travailleurs.

CHAPITRE IV : FORMATION EN ENTREPRISE & APPRENTISSAGE :

Article 41 : Définition :

. La formation en entreprise étant perçue comme un moyen d'épanouissement des travailleurs et comme l'un des principaux canaux par lesquels l'employeur peut acquérir la technologie et le savoir-faire entrant dans le cadre de l'activité de l'entreprise. De ce fait, la formation constitue à la fois un droit et une obligation pour le travailleur et pour l'employeur.

Article 42 : Plan de formation :

Dans le cadre de ses obligations l'employeur développera une politique de formation en adéquation avec son développement technologique. L'employeur soumettra pour avis au comité de participation le plan annuel et pluriannuels de formation de l'entreprise. Une fois le plan annuel adopté, l'obligation est faite pour son exécution.

Article 43 : Budget de formation :

Le budget alloué par l'entreprise pour la réalisation du plan de formation est fixé annuellement en référence à la masse salariale globale sans qu'il soit inférieur à 1,1 %. La priorité de formation est accordée aux travailleurs prélevés.

Article 44 : Période de formation :

Le temps consacré par le travailleur aux actions de formation initiées par l'employeur, quelle que soit la durée, est pris sur l'horaire de travail et est rémunéré en tant que tel. Cette période est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté du travailleur.

Article 45 : Obligations du travailleur en formation :

Le travailleur devra dans le cadre de ses obligations professionnelles s'astreindre à suivre avec sérieux la formation organisée à son intention par l'employeur, quel que soit le type de formation qualifiante ou non qualifiante.

Article 46 : Rémunération du travailleur en formation :

La rémunération des travailleurs détachés pour formation se composera uniquement des éléments suivants :

- Pour les formations dont la durée est égale ou inférieure à trois (3) mois et les formations alternées.
 - . du salaire de base du poste d'origine
 - . de l'indemnité d'expérience
 - . des indemnités liées directement au poste de travail (nuisance)
 - . de l'indemnité de transport ou de conventionnement de son véhicule quand l'employeur n'assure pas le transport.
 - . de la prime de rendement individuel dont l'évaluation sera faite par la structure de formation concernée.
 - . de la PRC du collectif auquel il appartenait avant son détachement.
 - . des prestations sociales.
- Pour les formations dont la durée est supérieure à trois (3) mois :
 - . du salaire de base du poste d'origine
 - . de l'indemnité d'expérience
 - . de l'indemnité de transport ou de conventionnement de son véhicule quand l'employeur n'assure pas le transport.
 - . Des prestations sociales
 - . de l'indemnité de formation comprise entre zéro (0) et vingt cinq pour cent (25 %) du salaire de base dont l'évaluation sera faite par la structure de formation concernée.

Article 47 : Contrat de formation :

Toute mise en formation doit faire l'objet de l'établissement d'un contrat de formation qui stipulera expressément :

- La nature de la formation à suivre,
- La durée et le lieu de formation,
- Le poste d'affectation à l'issue de la formation,
- La qualification visée par la formation,
- Les conditions de prise en charge de la formation par l'entreprise.

- La période de fidélité conformément à la législation en vigueur.
- Les frais de formation à rembourser en cas de rupture du contrat de travail.

La période de fidélité est fixée à deux fois la durée de formation dans la limite de cinq (5) ans .

Article 48 : Apprentissage :

L'apprentissage est un mode de formation ayant pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle permettant à l'entreprise de promouvoir des spécialités liées à la nature de son activité en vue d'assurer dans de bonnes conditions la relève de ses travailleurs. Il permet également à l'entreprise d'apporter sa contribution à l'effort national pour la formation et l'emploi des jeunes.

Le déroulement de l'apprentissage se fera selon les capacités d'accueil de l'entreprise et conformément à la Loi sur l'apprentissage n° 81-07 du 27/06/1981.

En accord avec les autorités territorialement compétentes une partie des effectifs apprentis est réservée aux enfants des travailleurs.

L'employeur se réserve le droit de recruter ou non les apprentis ayant terminés leur apprentissage.

CHAPITRE V : NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL :

Article 49 . : Généralités :

L'entreprise est tenue d'assurer pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination (Art.84 de la Loi 90/11). La mise en oeuvre de ce principe, ainsi que celui de la détermination du salaire de base en rapport avec l'ampleur et la complexité des tâches de travail est subordonnée à la mise en place d'une nomenclature des postes de travail de l'entreprise.

La réalisation de cette nomenclature doit permettre de réserver à chaque travailleur le niveau de rémunération que justifie l'accomplissement, en quantité et en qualité de l'ensemble des tâches qui composent le poste de travail. Celle-ci doit également permettre une utilisation plus rationnelle des qualifications et la définition de programme de formation directement liés aux besoins du poste de travail.

Cette nomenclature constitue un document de gestion qui regroupe l'ensemble des postes de travail existants dans l'entreprise à un moment donné et elle se matérialise par un recensement des postes de travail où doivent figurer les indications suivantes:

- Dénomination du poste de travail,
- Description sommaire du contenu du poste,
- Énumération des tâches principales qui le composent,
- Les exigences requises pour sa maîtrise (formation, expérience, autres ...),
- La position du poste (classification professionnelle du poste de travail) par rapport à la grille des salaires.

Article 50 : Définition du poste de travail :

Un poste de travail est constitué d'un ensemble de tâches que le tenant du poste doit pouvoir exécuter pour contribuer à la réalisation de prestations génératrices, directement ou indirectement, de richesses.

A chaque poste de travail correspond un niveau de rémunération de base.

Des passerelles seront définies par l'employeur entre les postes de travail afin de permettre d'assurer la polyvalence nécessaire à l'exploitation de certaines installations, et une plus grande souplesse dans l'utilisation du personnel.

Article 51 : Nomenclature entreprise :

La nomenclature des postes de travail permet à l'employeur de positionner le travailleur sur la grille des salaires en fonction :

- Du profil du poste de travail (exigences professionnelles)

- Du profil du tenant du poste (qualification, compétence et expérience),
- De l'organisation du travail.

Toutes modifications de la nomenclature des postes de travail est totalement prise en charge par les services compétents de l'entreprise.
 Cette modification est communiquée au comité de participation de l'entreprise pour avis et présentée pour homologation au conseil d'administration de l'entreprise.

CHAPITRE VI : REMUNERATION :

Article 52 : Définition :

. En contrepartie du travail fourni, l'employeur garanti au travailleur une rémunération.

Cette rémunération est exprimée en des termes exclusivement monétaire et son paiement s'effectue en des moyens exclusivement monétaires.

Le montant de la rémunération ainsi que les éléments qui la compose figurent nommément sur la fiche de paie périodique établie par l'employeur.

La rémunération est versée régulièrement à chaque travailleur et à terme échu.

. Des avances sur rémunération peuvent être accordées par l'employeur dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Ces avances concernent les travailleurs qui en font la demande et sont définies comme suit :

- . Avances réglementaires
- . Acomptes quinzaines
- . Avances exceptionnelles.

. Les rémunérations contenues dans les sommes dûes par l'employeur ne peuvent être frappées d'apposition de saisie ni être retenues pour quelque motif que se soit au préjudice des travailleurs auxquelles elles sont dûes sans l'accord écrit des travailleurs concernés.

SOUS CHAPITRE 1 : DECOMPOSITION DE LA REMUNERATION :

Article 53 : Rémunération :

La rémunération versée par l'entreprise aux travailleurs est composée d'un salaire de base, des primes et indemnités liées au poste de travail ou découlant de la situation même du travailleur et des conditions de son emploi.

Article 54 : Salaire de base :

. Le salaire de base découle directement de la classification du poste de travail en question. Le titulaire du poste de travail perçoit un salaire de base minimum calculé directement par une valorisation en terme monétaire de l'indice du poste tel qu'arrêté par la nomenclature des postes de travail.

. Une augmentation des salaires de base de 10 % est retenue pour l'ensemble des travailleurs de l'entreprise des groupes I, II et III, dans le cadre de l'application de la présente convention .

. La grille des salaires induite par cette augmentation est annexée à la présente convention .

. La grille des salaires du groupe IV (cadres supérieurs) est annexée à la présente convention.

Article 55: Indemnité d'expérience professionnelle (IEP).

L'indemnité d'expérience professionnelle est destinée à sanctionner l'ancienneté génératrice d'expérience professionnelle. Elle permet de valoriser l'acquisition de gestes et connaissances nécessaires à une meilleure maîtrise du poste de travail.

Cette indemnité est attribuée annuellement à tous les travailleurs confirmés à un poste de travail ayant capitalisé une expérience professionnelle d'une année au sein de l'entreprise, son taux évolue selon le barème suivant :

de 1 an à 5 ans d'ancienneté : 1,25 % du S.B
 de 6 ans à 10 ans d'ancienneté : 1,75 % du S.B
 de 11 ans à 15 ans d'ancienneté : 2,25 % du S.B
 de 16 ans à 20 ans d'ancienneté : 2,75 % du S.B
 plus de 20 ans d'ancienneté : 3,50 % du S.B

Le taux est plafonné à 57,5 % du salaire de base.

Dispositions particulières :

. Le taux d'évolution annuel de l'IEP est maintenu pour les travailleurs promus à un poste de catégorie supérieure.

. Les années de service national effectivement accomplies par le travailleur avant ou après son recrutement sont assimilées à des années de service et sont valorisées pour le calcul de l'IEP à raison de 1,25 % par an.

. Les périodes de formation initiée par l'entreprise et suivie par le travailleur sont assimilées à des périodes de service pour le calcul du taux de l'IEP.

. Les années de participation à la lutte de libération nationale comptent double en tant qu'année de service pour le calcul du taux de l'IEP du travailleur membre de l'ALN ou de l'OCFLN.

. Tout travailleur nouvellement recruté bénéficiera de l'IEP pour ses années d'expérience accomplies antérieurement à son recrutement selon les modalités arrêtées ci-dessous.

. Ces modalités sont basées sur la prise en charge par l'employeur du montant de l'IEP perçu par l'agent et de recalculer le nouveau taux de l'IEP à lui appliquer en fonction du salaire de recrutement.

Article 56 : Rémunération des heures supplémentaires :

Objet :

La majoration des heures supplémentaires vise à dédommager le travailleur qui, sur demande de l'employeur est appelé à dépasser la durée hebdomadaire légale de travail ou en dehors des horaires normales de travail.

Bénéficiaires :

Tout travailleur des groupes I, II, III et IV ayant travaillé en dehors des horaires normales de travail.

Les groupes I, II, III et IV sont déterminés par la présente convention.

Indemnisation :

La majoration des heures supplémentaires est calculées sur la base du taux horaire de la grille des salaires.

- Les quatres (04) premières heures supplémentaires par semaine sont majorée de 50 % .
- Les heures suivantes sont majorées de 75 %.
- Les heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnelle de nuit (travail de nuit) sont majorées de 100 % .
- Les heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnelle un jour de repos légal ou un jour chômé et payé sont majorées à 100 % .

Versement :

Les indemnités pour heures supplémentaires sont imposables et cotisables, elles sont intégrées au bulletin de paie du mois M + 1 .

Dispositions particulières :

- Les majorations pour heures supplémentaires ne sont pas cumulables avec l'indemnité forfaitaire de service permanent
- Les heures de travail normal de nuit (travail posté) ne subissent aucune majoration.

Article 57 : Indemnité de panier : ✓

L'indemnité de panier vise à indemniser forfaitairement les travailleurs pour les frais engagés pour leur restauration sur les lieux de travail et en dehors de leur domicile compte tenu des conditions de travail.

Le montant de l'indemnité de panier est fixé à Trente (30) dinars par jour .

Elle est attribuée à tous les travailleurs par jour effectif de travail y compris le mois de "RAMADHAN". Elle est intégrée dans le bulletin de paie du mois M ou M - 1.

Cette indemnité est imposable.
 Les lieux de travail distincts disposant de cantine mettent en place un système de vente de ticket de restauration au prix de revient du repas charges salariales du personnel de cantine non comprises.

Article 58 : Indemnité de transport :

Objet :

Cette indemnité vise à dédommager le travailleur des frais occasionnés par son déplacement quotidien de son domicile à son lieu de travail et vice-versa.

Bénéficiaires :

Tout travailleur domicilié à plus d'un Kilomètre de son lieu de travail, et lorsqu'il n'existe aucun moyen de transport de l'entreprise desservant cette ligne.

Tout travailleur domicilié à plus d'un (01) Km du point de ramassage du transport du personnel de l'entreprise.

Tout travailleur utilisant ses propres moyens de transport, à l'exception des travailleurs dont le véhicule est conventionné.

Indemnisation :

L'indemnité de transport est forfaitaire et mensuelle dont le montant varie suivant la distance à parcourir.

Barème :

. 1	à	3 Km80DA/MOIS
. 3,1	à	8 Km113DA/MOIS
. 8,1	à	12 Km150DA/MOIS
. plus	de	12 Km200DA/MOIS

Attribution et versement :

La distance séparant le domicile de l'agent de son lieu de travail et du point de ramassage le plus proche s'apprécie sur la production d'un certificat de résidence.

L'indemnité de transport est versée mensuellement et intégrée au bulletin de paie du mois M.

Elle est versée au prorata des jours de présence. Elle est maintenue lorsque l'agent est en mission. L'indemnité de transport est imposable.

Le transport du personnel en tant qu'avantages social est maintenu en l'état actuel, sa suppression partielle ou totale entraînerait la renégociation du montant de l'indemnité de transport. Les travailleurs dont le lieu de travail distinct ne dispose pas de transport du personnel bénéficieront d'une indemnité équivalente au montant de l'abonnement des transport en commun dans la limite de quatre cent (400) Dinars.

Article 59 : Indemnité de conventionnement véhicule :

Objet :

Elle vise l'indemnisation des travailleurs dont la fonction nécessite l'utilisation habituelle et permanente d'un véhicule qui ne peut être mis à leur disposition par leur organisme employeur et qui de ce fait utilisent leur propre véhicule.

Ayant droit :

Tout travailleur confirmé occupant un poste ouvrant droit au bénéfice de cette indemnité et utilisant effectivement son véhicule personnel pour les besoins de service. La liste des postes ouvrant droit est établie chaque semestre.

Indemnisation :

L'indemnité de conventionnement véhicule se compose d'une indemnité forfaitaire d'amortissement et d'une indemnité kilométrique au prorata du nombre de kilomètre réellement effectué chaque mois. La distance entre le domicile et le lieu de travail est intégrée dans ce kilométrage.

Modalités d'attribution :

La liste des postes des bénéficiaires est arrêtée par la direction de l'unité. Cette liste est révisée et mise à jour périodiquement.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par la direction pour chaque bénéficiaire en fonction du kilométrage réellement effectué.

Barème :

La première composante de l'indemnité de conventionnement, est l'indemnité d'amortissement. Elle est uniforme et égale à 640 DA.

La deuxième composante: l'indemnité kilométrique varie en fonction du nombre de kilomètres effectués pour les besoins de service dans les limites ci-après :

Inférieur à	300 Km/mois	200 DA
de 301 à	500 Km/mois	300 DA
de 501 à	800 Km/mois	400 DA
de Plus de	800 Km/mois	600 DA

Versement de l'indemnité :

Cette indemnité est versée mensuellement et intégrée au bulletin de paie, elle n'est pas cumulable avec l'indemnité de transport.

L'indemnité de conventionnement est imposable.

Les travailleurs autorisés à utiliser leur véhicule pour les besoins de services s'engagent :

- . A se trouver en permanence en possession de leur véhicule,
- . A utiliser leur véhicule pour tous les déplacements liés aux besoins du service,
- . A assurer le transport de leur collègues lors d'un déplacement commun pour des motifs de service,
- . A ne pas utiliser le véhicule de service sauf si le véhicule conventionné est momentanément immobilisé par suite d'avarie

Dispositions particulières :

Lorsque le véhicule d'un agent est immobilisé pour une période supérieure à 1 mois, celui-ci est tenu d'en informer sa hiérarchie. L'attribution de l'indemnité de conventionnement est alors suspendue jusqu'à remise en circulation du véhicule.

L'indemnité de conventionnement est due pendant le congé annuel et les missions de service. Pour toutes les autres absences elle est suspendue au prorata temporis.

Les déplacements de service effectués par voiture personnelle au delà de la distance minimale de cinquante (50) KM, ouvrant droit au bénéfice des frais de mission dans le cadre d'une mission commandée régulière, sont indemnisés à part, sur la base de deux (2) dinars par kilomètre parcouru.

Cette indemnité est cumulable avec les frais de mission.

Conventionnement des cadres supérieurs:

L'indemnité de conventionnement pour les cadres supérieurs est forfaitaire, elle est de : Mille Six Cent Soixante Dix (1.670 DA) /Mois.

Les conditions d'utilisation du véhicule ainsi conventionné obéissent aux mêmes règles.

Article 60 Indemnité de travail posté (I.T.P):

Objet :

L'indemnité de travail posté est destinée à compenser les sujétions induites par :

- L'alternance des équipes postées,
- Le recouvrement d'horaires pour les passations de consignes dans la limite d'une demi-heure,
- Le travail durant le jour de repos hebdomadaire dans le cas du système de 3X8 continu.
- Le travail de nuit.

Bénéficiaires :

- Travailleurs ayant assuré un horaire de quart au moins une semaine par mois,
- Travailleurs exerçant en équipes postées alternantes.

. 3 X 8 Continu
 . 3 X 8 Semi continu
 . 2 X 9 Discontinu.

La liste des postes de travail avec périodes creuses est annexée à la présente convention.

Indemnisation :

L'indemnité de travail posté est attribuée sous forme de pourcentage du salaire de base de l'agent en relation avec le type d'organisation du quart.

Barème :

3 X 8 continu.....	25 % DU SALAIRE DE BASE
3 X 8 semi-cotinu ..	15 % DU SALAIRE DE BASE
2 X 8 discontinu ...	10 % DU SALAIRE DE BASE

Pour les postes de travail avec périodes creuses, l'indemnité de travail posté est attribuée comme suit.

3 X 8 continu	15 % DU SALAIRE DE BASE
3 X 8 semi continu	10 % DU SALAIRE DE BASE
2 X 8 discontinu	5 % DU SALAIRE DE BASE

Versement de l'I.T.P :

L'indemnité de travail posté est versée mensuellement, au prorata du nombre d'heures effectivement travaillées en équipes alternées, elle est cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires. Elle est intégrée au bulletin de paie du mois M ou M + 1 .
L'indemnité de travail posté est imposable et cotisable.

Dispositions particulières :

Le travailleur qui n'est pas relevé à l'issue de son quart par le travailleur appelé à lui succéder est tenu de rester à son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit pourvu à son remplacement, et ce, dans la limite de l'amplitude journalière fixée à 12 heures, il percevra dans ce cas les majorations pour heures supplémentaires qu'il aura effectuées.

Article 61 : L'indemnité forfaitaire de service permanent
(I.F.S.P)

Objet :

L'I.F.S.P vise la compensation forfaitaire des heures supplémentaires effectuées de façon permanente et continue par des travailleurs dont le suivi mensuel est difficile à opérer.

Cette indemnité est attribuée sous forme de taux indexé sur le salaire de base du travailleur concerné selon le barème fixé comme suit :

- Pour les travailleurs du groupe I et II :	
. 0 à 6 H/mois5 %.
. 7 à 13 H/mois10 %.
. 14 à 20 H/mois16 %.
. 21 à 30 H/mois25 %.
. 31 à 38 H/mois30 %.

- Pour les travailleurs du groupe III et IV effectuant des heures supplémentaires avec un minimum de dix (10) heures par mois un taux forfaitaire de 10 % du salaire de base leur est attribué.

Tous les travailleurs y compris les cadres et cadres supérieurs appelés à effectuer occasionnellement des heures supplémentaires bénéficieront des majorations prévues par la présente convention collective.

Modalité de versement :

Cette indemnité est intégrée dans la paie du mois (M+1).

Cette indemnité est cotisable et imposable.

Dispositions particulières :

L'indemnité forfaitaire de service permanent n'est pas cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires.

La liste des travailleurs bénéficiaires de l'I.F.S.P est arrêtée par les responsables des lieux de travail distincts après avis des délégués du personnel du lieu de travail.

L'indemnité forfaitaire du service permanent n'est pas attribuée aux travailleurs totalisant plus de trois (03) jours d'absence dans le mois.

Le taux de l'indemnité forfaitaire de service permanent attribué à chaque travailleur est révisable tous les six mois. Ce taux peut être augmenté ou diminué dans les mêmes formes ayant motivé son attribution.

Article 62 : Indemnité d'astreinte :

Objet :

L'indemnité d'astreinte vise à rémunérer le maintien, dans son domicile à la disposition de l'entreprise, d'un travailleur en dehors des heures de travail et au delà de l'amplitude journalière de travail.

Bénéficiaires :

Tout travailleur désigné par l'entreprise à l'astreinte pendant toute la durée de celle-ci.

Nature de l'indemnité :

l'astreinte ayant un caractère purement exceptionnel, celle-ci est indemnisée et servie au prorata des journées d'astreinte effectives.

L'astreinte ouvre droit au remboursement à l'agent de tous les frais de transport engagés éventuellement.

Lorsqu'un agent en astreinte est appelé pour une intervention, les heures effectuées sont rémunérées en tant qu'heures supplémentaires, s'il ne bénéficie pas de l'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP).

Cette indemnité est forfaitaire.

Modalités d'attribution :

La liste des travailleurs d'astreinte est fixée par l'employeur.

Barème :

L'indemnité d'astreinte forfaitaire est fixée à 40 DA/jours d'astreinte pour les travailleurs d'exécution et de maîtrise et 60 DA/jour d'astreinte pour les travailleurs cadres et cadres supérieurs.

Dispositions particulières :

Les travailleurs désignés d'astreinte sont tenus, pendant toute la période pour laquelle ils ont été programmés de rester à la disposition de l'entreprise et de répondre à tout appel de celle-ci.

Les travailleurs désignés par l'entreprise peuvent être appelés à tout moment au cours de la nuit ou des jours de repos hebdomadaire. Ils doivent communiquer à l'entreprise tout moyen nécessaire de contact (téléphone, adresse). En tout état de cause, le travailleur est tenu d'informer l'entreprise en urgence de tout aléas grave pouvant compromettre sa disponibilité à son domicile. Le bénéfice de l'indemnité d'astreinte est alors annulé.

Le non respect des dispositions précédentes entraîne l'annulation de l'indemnité d'astreinte et constitue une faute professionnelle.

Article 63 : Indemnité bonification moudjahidine (IBM)

Objet :

Cette indemnité est destinée à améliorer le revenu et la base de calcul de la pension de retraite des travailleurs ayant participé activement à la lutte de libération nationale.

Ayant droit :

Tous les travailleurs dûment reconnus comme membre de l'ALN ou de l'OCFLN en application de la réglementation en vigueur en la matière.

Nature de l'indemnité:

L'indemnité de bonification moudjahidine est un montant mensuel obtenu par la multiplication du nombre d'années de participation à la lutte de libération nationale par deux (02) puis par cinq (05) puis par la valeur de dix (10) dinars .

Lorsque l'année est incomplète, le montant est obtenu par proportionnalité.

Modalités d'attribution :

L'indemnité est accordée à tous les Ayant droit. Le montant de l'indemnité est maintenu en cas de promotion.

Modalités de versement :

L'indemnité de bonification moudjahidine est versée mensuellement, elle est intégrée sur bulletin de paie du mois M.

Les heures d'absences entraînent une réduction proportionnelle de son montant.
L'IBM est cotisable et imposable.

Dispositions particulières :

Le montant de l'indemnité de bonification moudjahidine est maintenu aux travailleurs recrutés à partir d'un autre secteur.

Article 64 : Indemnité de nuisance :

Objet :

Elle est destinée à indemniser les travailleurs affectés à des postes de travail comportant des tâches et des conditions de travail présentant des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et ou de danger tels que définis par le document de la médecine du travail.

Bénéficiaires :

Tout travailleur titulaire ou affecté à un poste ouvrant droit.
La liste des postes ouvrant droit est établie par l'organisme employeur en collaboration avec les médecins du travail après avis des représentants des travailleurs conformément au décret n°88-219 du 09/11/1988.

Nature de l'indemnité de nuisance :

L'indemnité de nuisance est rémunérée sous forme d'un taux global au titre de la salissure, de la pénibilité, de l'insalubrité et ou du danger, ce taux varie selon le degré de chacun des inconvénients de nuisance.

Modalités d'attributions :

L'indemnité de nuisance est attribuée selon un taux global en correspondance avec la somme des points obtenus pour chaque inconvénient de nuisance.
Le taux global est indexé sur le salaire de base du poste en question.

L'indemnité de nuisance est attribuée au prorata des jours réellement travaillés.

Modalités de versement :

L'indemnité de nuisance est intégrée dans le bulletin de paie du mois M.
 Cette indemnité est cotisable et imposable.

Barème :

A chaque inconvénient de nuisance est affecté un nombre de point égal au degré de la nuisance selon le tableau ci-dessous :

	DEGRE 1	DEGRE 2	DEGRE 3	DEGRE 4
SALISSURE : 1		2	3	4
PENIBILITE : 1		2	3	4
INSALUBRITE : 1		2	3	4
DANGER : 1		2	3	4

Au nombre total de point obtenu pour chaque poste de travail correspond un taux global de l'indemnité de nuisance à attribuer selon le tableau ci-dessous :

NOMBRE DE POINTS	TAUX DE NUISANCE %
1.....	2 %
2.....	4 %
3.....	6 %
4.....	8 %
5.....	10 %
6.....	11 %
7.....	12 %
8.....	13 %
9.....	14 %
10.....	15 %
11.....	16 %
12.....	17 %
13.....	18 %
14.....	19 %
15.....	20 %

Dispositions particulières :

Le taux global de l'indemnité de nuisance attribué au titre de la salissure, de la pénibilité de l'insalubrité, et ou du danger ne peut dépasser le taux de 20 % du salaire de base.

Le taux relatif à chacun des inconvénients de nuisance ne peut dépasser 10 % du salaire de base.

La liste des postes ouvrant droit est actualisée chaque fois que des besoins (nouveau poste de travail amélioration ou dégradation des conditions de travail) et périodiquement dans les mêmes formes de son attribution en définissant le degré de nuisance qui se rattache à chaque poste de travail ainsi que le taux de l'indemnité y afférente.

L'indemnité de nuisance est réduite 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 supprimées.

Article 65 : Prime de rendement individuel et collectif
(P.R.I & P.R.C)

Objet :

La prime de rendement collectif et individuel est destinée à rémunérer l'amélioration de la productivité du travail individuel ou collectif. Elle permet la valorisation des performances individuelles ou d'un collectif de travail. L'attribution de la prime de rendement collectif ou individuel est fonction du degré de réalisation des objectifs assignés aux travailleurs (Individuellement ou collectivement).

Ayant droit :

P.R.C : Tous les travailleurs d'un collectif ayant atteint les objectifs physiques selon le barème actuel jusqu'à sa renégociation en septembre 1992.

P.R.I : Tous les travailleurs de l'entreprise n'ayant pas totalisé cinq jours ou plus d'absence.

Nature de la prime et montant :

Le taux cumulé des primes de rendement individuel (PRI) et collectif (PRC) ne peut excéder un maximum de 40 % du salaire de base mensuel de chaque travailleur.

Ce taux est réparti entre la PRI et la PRC comme suit :

- PRI : 10 % du salaire de base
- PRC : 30 % du salaire de base

Le montant de la prime de rendement est obtenu par multiplication des taux PRC et PRI par le salaire de base de chaque travailleur.

Modalités de versement :

Les primes de rendement individuel et collectif sont intégrées dans le bulletin de paie du mois M+1 pour les unités et M+2 pour l'unité siège.

La PRI est cotisable et imposable.

La PRC est imposable et non cotisable.

Article 66 : Prime de caisse :

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

Les bénéficiaires sont les travailleurs dont la fonction est de manipuler habituellement (régulièrement) de l'argent en espèce et d'en assurer la gestion. La liste étant arrêtée par les responsables des lieux de travail distincts.

La périodicité est mensuelle, son montant est arrêté en fonction des sommes manipulées comme suit :

Niveau 1	=	200 DA/Agent/Mois,
Niveau 2	=	400 DA/Agent/Mois,

La prime de caisse est imposable et non cotisable.

Article 67 : Prime de bilan annuel :

Cette prime vise à récompenser l'effort soutenu des travailleurs comptables pour l'élaboration du bilan annuel dans les délais requis.

Les bénéficiaires sont désignés par les responsables des lieux distincts de travail et ne peuvent être que des comptables ayant participé effectivement à l'élaboration du bilan.

La prime de bilan ne sera pas octroyée si le bilan est sujet à des réserves suspensives de la part du commissaire au compte.

La périodicité est annuelle et les montants sont arrêtés comme suit :

- . 1.200 DA pour le responsable signataire du bilan
- . 1.000 DA pour les autres comptables intervenants dans son élaboration.

Cette prime est imposable et non cotisable.

Article 68 : Indemnité de conjoint au foyer :

Cette Indemnité vise à dédommager le travailleur dont le conjoint n'exerce pas d'activité rémunérée.

Les bénéficiaires sont les travailleurs mariés dont le conjoint n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée.

La périodicité est mensuelle et son montant est de soixante (60) dinars par mois.

Ce montant sera porté à deux cent (200) dinars par mois à compter du premier Avril 1993.

L'Indemnité de conjoint au foyer est non imposable et non cotisable, elle est supprimée de droit en cas :

- . de divorce
- . de décès du conjoint
- . d'activité professionnelle du conjoint

Article 69 : Complément allocation familiale

Vise à relever le niveau de l'indemnité d'allocations familiales accordée par les organismes sociaux pour les enfants à charge de plus de 10 ans.

La périodicité est mensuelle et son montant est de vingt (20) dinars par mois et par enfant à charge de plus de dix (10) ans

Cette indemnité est non imposable et non cotisable, elle est intégrée sur la fiche de paie.

Article 70 : Indemnité de résidence et d'isolement (IRI)

. Cette Indemnité est destinée à attirer et stabiliser le personnel qualifié dans les zones difficiles d'accès ou peu attractives du nord ou du sud.

Elle vise à éliminer toute pénalisation matérielle des travailleurs des lieux de travail situés dans des zones isolées.

. Le niveau d'isolement spécifique caractérisant chaque unité est arrêté après consultation des représentants des travailleurs.
Actuellement, seuls les travailleurs permanents des unités de Mascara (MS/DU) et Arzew (AR/DU) continueront à bénéficier de l'IRI.

. L'IRI n'est due que pour chaque jour de travail effectif, elle n'est payable ni pour les journées de repos, ni pour toutes absences au poste de travail quelqu'en soit le motif, à l'exception du congé annuel et des absences pour mission de service.

Le montant de cette indemnité journalière est arrêté selon le barème ci-après :

Cat. Prof	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
MONTANT																		
EN DA	3	3	3	3	4	4	4	5	6	8	10	11	12	13	16	16	16	16

Article 71 : Indemnité de mission de courte durée :

Vise à couvrir les frais résultants de l'envoi d'un travailleur en mission dans un lieu distant de plus de cinquante (50) KM de son lieu d'affectation pour une durée de un (1) à trente (30) jours .

Le montant de cette indemnité est arrêté comme suit

- . Groupe I & II : 400 DA/jour
- . Groupe III: 500 DA/jour
- . Groupe IV: 600 DA/jour

CHAPITRE VII : PROTECTION SOCIALE :

Article 72 : Obligations de l'employeur en matière de protection sociale :

Conformément à la législation en vigueur et notamment la loi regissant la protection sociale, la protection sociale du travailleur se traduit par l'obligation de l'employeur de lui assurer ses droits en matière :

- . de sécurité sociale,
- . de médecine du travail,
- . d'hygiène et de sécurité.

Article 73 : Affiliation des travailleurs à la S.S & à la
C.M.A

Le travailleur est affilié dès son recrutement par l'employeur, au régime de la sécurité sociale et à la mutuelle pour bénéficier des prestations complémentaires à celles fournies par la sécurité sociale.

A cet effet, les cotisations sont prélevées directement sur son salaire et versées à la sécurité sociale et à la mutuelle conformément à la réglementation en vigueur.

Article 74 : Médecine du travail :

Dans le cadre de la Loi n°88-07 du 26/01/1988, le développement d'une médecine de travail préventive et accessoirement curative vise à :

- . Promouvoir et à maintenir le plus haut degré possible de bien être physique et mental du travailleur.
- . Prévenir et protéger le travailleur contre les risques d'accidents et de maladies professionnelles.
- . Identifier et éventuellement enrayer les facteurs pouvant être nuisibles à la santé du travailleur.

Article 75 : Visites médicales périodiques :

Tout travailleur devra se soumettre aux visites médicales périodiques internes et externes à l'entreprise qui seront programmées dans le cadre de la médecine du travail.

La périodicité de ces visites sera arrêtée conformément à la réglementation en vigueur pour l'ensemble des postes de travail de l'entreprise avec les médecins du travail.

Article 76 : Oeuvres sociales :

L'employeur contribuera à toutes les actions socio-culturelles tendant à améliorer le bien-être moral et physique du travailleur dans l'entreprise.

Ces actions feront l'objet d'études avec les représentants des travailleurs.

L'entreprise dispose d'infrastructures socio-culturelles telles que :

- . Les centres médico-sociaux (CMS),
- . Les centres de vacances,
- . Les coopératives de consommation,
- . Le parc omnisport.

La réalisation de ces actions étant financée par le fond social de l'entreprise, sa contribution au financement du fonctionnement des infrastructures socio-culturelles sera discutée avec le comité de participation.

Article 77 : Fond social de l'entreprise :

Le fonds social est alimenté par une contribution annuelle de l'entreprise calculée sur la base d'un taux de 3 % de la masse salariale brute telle qu'elle ressort de l'exercice comptable de l'année précédente.

La gestion de ce fonds social est sous la responsabilité directe du comité de participation de l'entreprise.

Néanmoins, cette gestion pourrait être confiée à l'employeur qui accepte. Dans ce cas, une convention particulière sera établie entre les deux parties.

Article 78 : Maladies et contrôles médicaux :

Tout travailleur en congé de maladie est tenu de faire parvenir à l'employeur durant les 48 heures d'absence, l'arrêt de travail délivré par le médecin traitant.

L'employeur se réserve le droit d'effectuer des contrôles médicaux (congé de maladie de complaisance) et tout refus de se soumettre à ces contrôles constitue une faute professionnelle conformément à la Loi n°90-11 article 7.

Ce contrôle médical se fera obligatoirement par un médecin désigné par l'entreprise de même spécialité que celui ayant délivré l'arrêt de travail.

Les conditions et les modalités de rémunération pendant le congé de maladie sont déterminées par la législation relative à la sécurité sociale.

Article 79 : Accident de travail :

Est considéré comme accident de travail, tout accident ayant entraîné une lésion corporelle, imputable à une cause soudaine, extérieure, et survenue dans le cadre de la relation de travail.

Cet accident peut survenir :

- . Sur le lieu de travail,
- . Lors d'un déplacement ou d'une mission de travail,
- . Sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- . En cours de formation autorisée par l'employeur .

Tout travailleur victime d'un accident de travail même en apparence bénigne doit en faire la déclaration à l'employeur dans les 24 heures sauf cas de force majeure. Les jours non ouvrables n'étant pas comptés.

L'employeur doit déclarer l'accident de travail à la sécurité sociale dans un délai de 48 heures à compter du moment où il en prend connaissance conformément à la loi en vigueur (83-13 du 02/07/1983).

Article 80 : Maladies professionnelles :

Sont considérées comme maladies professionnelles les intoxications et infections, présumées d'origine professionnelles particulières.

La date de la première constatation de la maladie professionnelle est assimilée à la date de l'accident. Toute maladie professionnelle doit être déclarée à la sécurité sociale, par la victime, dans un délai de quinze (15) jours au minimum et de trois (03) mois au maximum qui suivent la première constatation médicale de la maladie.

L'employeur est tenu de déclarer aux organismes ci-après l'utilisation de procédé de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles :

- La sécurité sociale,
- L'inspection du travail,
- Les organismes chargés de l'hygiène et de la sécurité.

Le travailleur en accident de travail ou en maladie professionnelle dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur continuera à être rémunéré par l'entreprise jusqu'à prise en charge par la sécurité sociale. Une retenue des montants avancés sera opérée dès remboursement par la sécurité sociale.

A la reprise et si les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne permettent pas à l'agent d'occuper son poste d'origine, il sera affecté à un poste adéquat avec ses nouvelles aptitudes, sa rémunération initiale sera maintenue.

Article 81 : Retraite :

La mise en retraite met fin à la relation de travail, cependant, le travailleur retraité et ses ayants droit continueront de bénéficier des œuvres sociales de l'entreprise.

Les enfants des travailleurs en retraite bénéficieront de la priorité de recrutement dans la limite des emplois disponibles et dans le respect des exigences du poste de travail à pourvoir.

Les travailleurs en retraite seront les invités d'honneur de l'entreprise pour toutes les manifestations à caractère culturel et sportif organisées par l'entreprise.

Une Indemnité de huit mille dinars (8000 DA) est accordée par l'employeur à tout travailleur mis en retraite.

Article 82 : Décès :

Le décès du travailleur entraîne la cessation de la relation de travail.
Les ayants droits du travailleur décédé en activité sont prioritaires pour les recrutements dans la limite des emplois disponibles et dans le respect des exigences de poste à pourvoir.

Les ayants droit continueront à bénéficier des œuvres sociales de l'entreprise.

Une indemnité dont le montant est égal à six (06) mois de salaire de base, est accordée par l'employeur aux ayants droit du travailleur décédé en cours d'activité.

CHAPITRE VIII : HYGIENE ET SECURITE :

Article 83 : Hygiène et sécurité :

L'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs sur le lieu de travail, conformément à la Loi n° 88-07 du 26/01/88.

SOUS CHAPITRE 1 : HYGIENE :

Article 84 : Propreté et hygiène des locaux :

Les locaux affectés au travail, les emplacements de travail, leurs environnements, leurs dépendances et annexes y compris les installations de toutes natures mises à la disposition des travailleurs doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs.

Article 85 : Risques :

Les établissements, les locaux affectés au travail et leurs dépendances, doivent être conçus, aménagés et entretenus de manière à assurer la protection des travailleurs contre les risques d'accidents et maladies professionnelles.

Article 86 : Protection individuelle :

En fonction de la nature de l'activité, des risques et conformément à la décision en la matière, les travailleurs bénéficieront des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels de protection d'une efficacité reconnue.

Le travailleur est tenu de porter les équipements de protection individuels mis à sa disposition par l'employeur.

Toute modification de la dite décision se fera avec la participation des délégués du personnel.

SOUS CHAPITRE 2 : SECURITE & PROTECTION DES
INSTALLATIONS DE PRODUCTION

Article 87 : Sécurité et technique de fabrication :

L'organisme employeur est tenu d'intégrer la sécurité, et la protection dans les techniques de fabrication et dans l'organisation du travail.

Article 88 : Protection des équipements :

La protection des équipements fait partie des obligations professionnelles des travailleurs. A ce titre, le travailleur est tenu de respecter les consignes de sécurité mises à sa disposition.

Article 89 : Poste de travail et sécurité :

Les équipements et installations de production doivent faire l'objet de vérifications périodiques et de mesures d'entretien de nature à les maintenir en bon état de fonctionnement, en vue d'assurer la sécurité du travail.

Les modes opératoires des machines ou installations doivent être portés à la connaissance des travailleurs par inscription sur la machine ou par voie d'affichage ou de fascicules. A ces modes opératoires doivent être incorporées les consignes de sécurité indispensables pour éviter les accidents prévisibles.

CHAPITRE IX : LES CONFLITS DE TRAVAIL ET
L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

SOUS CHAPITRE 1 : CONFLITS COLLECTIFS

Article 90 : Définition :

Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socio-professionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs et l'employeur, parties à une relation de travail, et non résolu dans le cadre des dispositions prévues aux articles 4 & 5 de la Loi n°90-02 du 02/02/1990.

Article 91 : Prévention des conflits :

L'employeur et le syndicat d'entreprise organisent des réunions trimestrielles en vue d'examiner, en commun la situation des relations socio-professionnelles. Toutes fois des réunions extraordinaires peuvent se tenir à la demande de l'une ou l'autre des deux parties.

En cas de différend entre les deux parties sur toute ou partie des questions examinées l'employeur et le syndicat d'entreprise engagent la procédure de conciliation interne pour la mise en place d'une commission devant engager les négociations dans les huit (08) jours qui suivent la saisine.

Article 92 : Conciliation :

En cas d'échec de la conciliation interne à l'entreprise, l'inspection du travail territorialement compétente saisie par l'une des deux parties du différend collectif du travail met en oeuvre les dispositions réglementaires prévues à cet effet par la loi n°90-02 du 06/02/1990 complétée et modifiée par la loi n°91-27 du 21/12/1991 relative au règlement des conflits collectifs de travail et l'exercice du droit de grève.

Au terme de la procédure de conciliation qui ne saurait excéder huit (08) jours à compter de la date de la première audience, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal signé des deux parties, consignait les accords intervenus et lorsqu'il en est cas, des questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail.

Les accords conclus par les deux parties sont exécutoires au jour de leur dépôt auprès du greffier du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente.

Après réception du procès-verbal de non conciliation établi par l'inspecteur du travail, sur toute ou partie du différend, les deux parties peuvent convenir de recourir à la médiation ou à l'arbitrage tels que prévus par les dispositions de la Loi n°90-02 du 06/02/1990 modifiée et complétée par la loi n°91-27 du 21/12/1991.

Article 93 : Exercice du droit de grève :

Lorsque le différend persiste après épuisement des procédures de conciliation prévues par la présente convention et à défaut d'autres voies de règlement éventuelles, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la présente convention.

Pour le recours à l'exercice du droit de grève, le collectif des travailleurs concernés doit être convoqué par les représentants des travailleurs, l'employeur informé, en assemblée générale sur les lieux habituels de travail à l'effet de l'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.
Le recours à la grève est alors approuvé par vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale, constituée d'au-moins de la moitié des travailleurs composant le collectif concerné.

La grève approuvée dans les conditions prévues ci-dessus, prend effet à l'expiration du délai de préavis de grève.

Ce délai de préavis est fixé à Dix (10) jours calendaire à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, et de l'inspection du travail territorialement compétente pour information.

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.

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

. Protection du droit de Grève :

Le droit de grève exercé dans le respect des Lois en vigueur et des dispositions de la présente convention collective est protégé par la Loi.

Sauf dans le cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations découlant du service minimum (visé aux articles 39 et 40 de la loi 90-02 du 06/02/1990 modifiée et complétée par la Loi 91-27 du 21/12/1991 et à l'article 98 de la présente convention collective), est interdite toute affectation des travailleurs 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.

L'arrêt collectif de travail résultant d'un conflit collectif de travail au sens de l'article 2 de la loi n°90-02 du 06/02/1990, intervenu en violation des dispositions de la présente Loi, constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

Dans ce cas, l'employeur prend à l'encontre des travailleurs concernés, les mesures disciplinaires prévues dans le règlement intérieur et ce, conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 94 : Entrave à la liberté du travail :

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

L'occupation par les travailleurs en grève des locaux professionnels ou des installations de production constitue une entrave à la liberté du travail.

L'entrave à la liberté du travail, le refus d'obtempérer à l'exécution d'une décision d'évacuation des locaux professionnels et des installations de production, constituent une faute professionnelle grave et sanctionnée en tant que telle par le licenciement sans préjudice des poursuites judiciaires.

Article 95 : Relation de travail pendant la grève :

Le droit de grève étant garanti, 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.

La grève normalement déclenchée suspend la relation de travail durant l'arrêt collectif du travail et a comme conséquence directe la non rémunération, par l'employeur des travailleurs en grève.

Le refus du travailleur d'exécuter les obligations découlant du service minimum ou d'obtempérer à la réquisition ordonnée par l'employeur constitue une faute professionnelle grave entraînant la rupture de la relation de travail.

Article 96 : Résolution de la grève :

Les travailleurs comme l'employeur s'engagent à maintenir le dialogue et poursuivre les négociations pour le règlement du différend aussi bien durant la période du préavis de grève qu'après le déclenchement éventuel de la grève.

Article 97 : Service minimum :

En cas de grève l'activité de l'entreprise est assurée par un service minimum.

Le service minimum sera arrêté par la commission de négociation par lieu de travail et annexé à la présente convention collective.

SOUS CHAPITRE 2 : CONFLITS INDIVIDUELS :

Article 98 : Définition :

Tout différend opposant le travailleur salarié à l'employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties et si ce différend n'est pas réglé dans le cadre des procédures et règlement au sein de l'entreprise, constitue un conflit individuel de travail.

Article 99 : Procédure de traitement des conflits :

Le travailleur concerné par un conflit individuel de travail tel que défini à l'article 98 ci-dessus, saisit la structure de gestion du lieu de travail distinct sous couvert de la voie hiérarchique, qui est tenue de lui répondre par écrit dans un délai maximum de 8 jours.

En cas de réponse jugée non satisfaisante par le travailleur concerné celui-ci saisit la structure syndicale qui le posera à la direction du lieu distinct de travail lors des réunions périodiques mensuelles.

Lors de ces réunions, la direction apportera la réponse adéquate qui sera consignée sur le procès verbal.

En cas de désaccord au niveau du lieu de travail distinct, le ou les conflits individuels sont portés auprès des syndicats d'entreprise qui les soumettront à la direction générale lors des réunions périodiques trimestrielles.

Pour les cas jugés extrêmement urgent par les structures syndicales celles-ci peuvent saisir directement la direction du lieu de travail.

En cas de désaccord la structure syndicale du lieu de travail saisira le syndicat d'entreprise qui le soumettra à la direction générale, qui notifiera par écrit la réponse définitive aux problèmes posés dans un délai maximum de huit (8) jours.

En cas de désaccord, le ou les conflits seront portés auprès de l'inspection de travail territorialement compétente par la partie concernée (travailleur, structure syndicale et employeur).

CHAPITRE X : ORGANES DE PARTICIPATION :

Article 100 : Participation des travailleurs .

Conformément aux dispositions de la Loi n°90-11 du 21 Avril 1990 modifiée et complétée par la Loi n° 91-29 du 21/12/1991, la participation des travailleurs à la vie active de l'entreprise est assurée par le comité de participation.

Article 101 : Attributions du comité de participation .

Le comité de participation a les attributions suivantes:

1) recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'employeur:

- sur l'évolution de la production des biens et de services, des ventes et de la productivité du travail,
- sur l'évolution des effectifs et de la structure de l'employeur,
- sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles,
- sur l'application du règlement intérieur.

2) surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi, d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale.

3) engager toute action appropriée auprès de l'employeur lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ne sont pas respectées.

4) exprimer un avis avant la mise en oeuvre par l'employeur des décisions se rapportant :

- aux plans annuels et bilans de leur exécution,
- à l'organisation du travail (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail),
- aux projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression d'effectifs)
- aux plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage
- aux modèles de contrats de travail, de formation et d'apprentissage,
- au règlement intérieur de l'organisme employeur.

Les avis doivent être émis dans un délai maximum de quinze (15) jours après exposé des motifs formulés par l'employeur.

En cas de désaccord sur le règlement intérieur, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

5) gérer les oeuvres sociales de l'organisme employeur.

Lorsque la gestion des oeuvres sociales est confiée à l'employeur, après accord de celui-ci, une convention entre le comité de participation et l'employeur en précisera les conditions, modalités d'exercice et de contrôle.

6) consulter les états financiers de l'organisme employeur :
bilans, comptes d'exploitation, comptes profits et pertes.

7) informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un cachet confidentiel ou secret.

Article 102 : Traitement des conflits comité de participation/employeur.

Lorsque les membres du comité de participation constatent que les actes de gestion de l'employeur sont à l'encontre des intérêts de tout ou partie des travailleurs qu'ils représentent et leurs avis n'y ont pas remédié; la procédure de prévention et du

règlement des conflits collectifs est engagée par les représentants syndicaux dans la mesure où les travailleurs sont informés et font une interprétation convergente

CHAPITRE XI : REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS (DELEGUES SYNDICAUX) :

Article 103 : Représentativité des organisations syndicales :

Toute organisation syndicale représentative au sens de la Loi n°90-14 du 02/06/1990 complétée et modifiée par la loi n°91-30 du 21/12/1991 peut constituer une structure syndicale au niveau de l'entreprise et des lieux de travail distincts et élire des délégués syndicaux pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Article 104 : Adhésion des travailleurs au syndicat :

Chaque travailleur de l'entreprise a le droit d'adhérer à un seul syndicat de son choix de façon libre et volontaire.

Article 105 : Prérogatives des organisations syndicales :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ont les prérogatives suivantes :

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

Article 106 : Représentativité des syndicats :

Chaque organisation syndicale est représentée par des délégués syndicaux élus par les travailleurs syndiqués du syndicat concerné et dans les proportions fixées par la Loi.

Article 107 : Représentation des travailleurs en absence d'organisation syndicale représentative :

Lorsqu'aucune organisation syndicale ne remplit les conditions de représentativité de la Loi 90-14 du 02/06/1990 modifiée et complétée par la Loi 91-30 du 21/12/1991, la représentation syndicale des travailleurs est assurée par des représentants élus directement par l'ensemble des travailleurs salariés pour les besoins de la négociation collective et le règlement des conflits collectifs de travail sur la base des propositions prévues par la loi.

Article 108 : Obligations des délégués du personnel et des délégués syndicaux :

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions de la législation, de la réglementation du travail et de la présente convention collective.

CHAPITRE XII : FACILITES ACCORDEES AUX DELEGUES SYNDICAUX ET AUX ORGANES DE PARTICIPATION :

Article 109 : Crédits horaires.

Un crédit horaire de dix (10) heures par mois est accordé pour chaque représentant des travailleurs (délégués syndicaux et du personnel).

L'entreprise accorde une journée pour une réunion trimestrielle aux syndicats d'entreprise délai de route non compris.
D'autres réunions du conseil syndical peuvent avoir lieu dans le cadre du crédit horaire (10 heures/mois/agent)

Article 110: Moyens.

Un local doté de matériel de bureaux et de fournitures avec les moyens de secrétariat sera mis à la disposition des représentants syndicaux. Des moyens identiques sont également mis à la disposition des délégués du personnel.

CHAPITRE XIII : DISPOSITIONS FINALES :

Article 111 : Dépôt légal :

La présente convention collective est déposée après sa signature par les deux parties, auprès de l'inspection du travail et auprès du greffe du tribunal de la daïra de Hussein-Dey pour enregistrement.

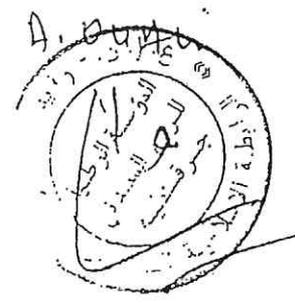
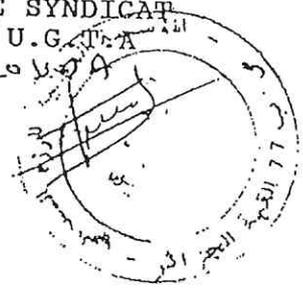
La date d'enregistrement auprès de ces institutions, constitue la date de mise en vigueur de la présente convention collective.

L'EMPLOYEUR

LE SYNDICAT

LE SYNDICAT
L.I.T

~~U.G. T. A. - A.M.P.~~
~~Le Syndicat des ...~~
A. CHENI



La présente convention collective contenant cent onze (111) articles et soixante quatre (64) feuillets a été enregistrée par nous, Monsieur BERESSE Lakhdar inspecteur du travail sous le N° 021 en date du

Fait à ALGER le 1992

مفتش العمل والشؤون

الاجتماعية

امضاء: لخضر لبراس