



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : فيفري 1997
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية (عربية/ فرنسية)
القطاع: النقل
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 10 أبواب: احكام عامة / نظام العمل / التوظيف / التصنيف المهني / الاجر/ سريان مدة العمل / تغيير مكان العمل / الراحة القانونية ، العطل، الغيابات المدفوعة الاجر / لباس العمل / حقوق وواجبات العمال والمؤسسة .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية

المديرية العامة

الإتفاقية الجماعية

SOCIETE NATIONALE  
DES TRANSPORTS FERROVIAIRES

DIRECTION GENERALE

CONVENTION COLLECTIVE



طبعة فبراير 1997



Edition de Février 1997

# الفهرس المقدمة

## الباب الأول أحكام عامة

المادة 1 : الموضوع  
المادة 2 : مجال التطبيق

## الباب الثاني نظام العمل

الفصل الأول : المدة القانونية للعمل..... من المادة 3 إلى المادة 8.  
الفصل الثاني : تنظيم العمل..... من المادة 9 إلى المادة 22.

## الباب الثالث التوظيف

الفصل الأول : أحكام عامة..... من المادة 23 إلى المادة 28.  
الفصل الثاني : الشروط العامة للتوظيف..... من المادة 29 إلى المادة 34.  
الفصل الثالث : شروط التوظيف لمدة غير محددة..... من المادة 35 إلى المادة 37.  
الفصل الرابع : شروط توظيف المستخدمين المعوقين..... المادة 38.  
الفصل الخامس : مدة التجربة..... من المادة 39 إلى المادة 48.

## الباب الرابع التصنيف المهني

الفصل الأول : تصنيف الرتب..... المادة 49.  
الفصل الثاني : توزيع الرتب عن طريق أفواج إجتماعية - مهنية..... المادة 50.

## الباب الخامس الأجر

الفصل الأول : تعريف الأجر..... المادة 51 و 52.

الفصل الأول : حقوق و واجبات العمال.....من المادة 139 إلى المادة 142.  
الفصل الثاني : واجبات المؤسسة.....من المادة 143 إلى المادة 145.

## الباب الحادي عشر إنهاء علاقة العمل .

الفصل الأول : أحكام عامة.....من المادة 146 إلى المادة 158.

## الباب الثاني عشر الحق النقابي .

الفصل الأول : الإنخراط و تكوين المنظمة  
النقابية.....من المادة 159 إلى المادة 162.  
الفصل الثاني : الحماية - الواجبات و حقوق  
المندوبين النقابيين.....من المادة 163 إلى المادة 171.

## الباب الثالث عشر

الوقاية من النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب .

الفصل الأول : تحديد و وقاية النزاعات الجماعية  
في العمل .....من المادة 172 إلى المادة 176.  
الفصل الثاني : إجراءات تسوية النزاعات  
الجماعية في العمل.....من المادة 177 إلى المادة 187.  
الفصل الثالث : ممارسة حق الإضراب.....من المادة 188 إلى المادة 209.  
الفصل الرابع : تسوية الإضراب.....من المادة 210 إلى المادة 213.  
الفصل الخامس : الإجراءات التي تتخذ في حالة  
الإضراب الغير الشرعي.....من المادة 214 إلى المادة 217.

## الباب الرابع عشر

أحكام مختلفة .....من المادة 218 إلى المادة 226.

## الباب الخامس عشر

أحكام نهائية.....من المادة 227 إلى المادة 230.

الفصل الثاني : الراتب.....من المادة 53 إلى المادة 56.  
الفصل الثالث : المكافآت.....من المادة 57 إلى المادة 60.  
الفصل الرابع : التعويضات.....من المادة 61 إلى المادة 83.  
الفصل الخامس : المكافآت الخاصة.....من المادة 84 إلى المادة 86.

## الباب السادس

سريان مدة العمل المادة 87.

## الباب السابع

تغيير مكان العمل

تعريف.....المادة 88.  
الفصل الأول : تغيير مكان العمل لأغراض شخصية.. من المادة 89 إلى المادة 94.  
الفصل الثاني : تغيير مكان العمل المفروض.....من المادة 95 إلى المادة 97.  
الفصل الثالث : السكن و تعويضات الأعموان  
المحولين فرضا.....من المادة 98 إلى المادة 100.

## الباب الثامن

الراحة القانونية ، العطل ، الغيابات المدفوعة الأجر .

الفصل الأول : الراحة القانونية.....من المادة 101 إلى المادة 107.  
الفصل الثاني : العطل القانونية.....من المادة 108 إلى المادة 119.  
الفصل الثالث : الغيابات الخاصة.....من المادة 120 إلى المادة 128.  
الفصل الرابع : الغيابات المؤدية إلى  
تعليق علاقة العمل.....من المادة 129 إلى المادة 135.

## الباب التاسع

لباس العمل.....من المادة 136 إلى المادة 138.

## الباب العاشر

حقوق و واجبات العمال و المؤسسة .



## بسم الله الرحمن الرحيم

### المقدمة

تم إعداد هذه الإتفاقية الجماعية في إطار أحكام القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم المؤرخ في 21 أفرل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل .

في الواقع ، يحدد هذا النص المبادئ العامة فيما يخص الحقوق و الواجبات بين الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية المسماة بالمؤسسة و العمال ، لأجل إدراجهم في ديناميكية المفاوضات .

يجب أن يسمح وضع حيز التنفيذ محتوى هذه الإتفاقية الجماعية :

- للمؤسسة التقويم الأكثر لطاقتها البشرية و إنشاء متطلبات مشاركتها في محافظة و تحسين محيط ش.و.ن.س.ح.

- ردّ الاعتبار للعمال بمفهومه الإجتماعي-المهني ، وذلك إعتبارا بأن العمل هو أحسن مورد لإنشاء الثروة .

- لمشاركة العمال داخل المؤسسة ، و كذا المشاورة بين هذه الأخيرة و ممثلي نقابة العمال عن طريق التفاوض الجماعي .

## الباب الأول

### أحكام عامة

المادة 1 : الموضوع .

تهدف هذه الإتفاقية الجماعية إلى تحديد شروط التوظيف و العمل بين مجموع الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية (ش.و.ن.س.ح) و مستخدميها .

يتشكل مجموع ش.و.ن.س.ح من المؤسسة و فروعها .

تحدد حقوق و واجبات الأطراف و لا سيما فيما يخص التوظيف ، التصنيف المهني ، الأجر ، مدة و نظام العمل ، سريان مدة العمل ، النظافة و الأمن و طب العمل .

المادة 2 : مجال التطبيق .

تطبق الإتفاقية الجماعية على مجموع المستخدمين الذين حرّروا عقد عمل مع المؤسسة و فروعها لمدة محددة أو غير محددة ، العاملين بتوقيت كامل أو جزئي .

يقصى من مجال تطبيق هذه الإتفاقية :

- الإطارات المسيرة للمؤسسة كما هي محدّدة بواسطة النصوص المعمول بها ،

- المتهنون ،

- المستخدمون الأجانب .

## الباب الثاني تنظيم العمل

### الفصل الأول المدة القانونية للعمل

#### المادة 3 : المدة القانونية الأسبوعية .

طبقا للتشريع المعمول به ، تحدّد المدة القانونية للعمل بأربعة و أربعين (44) ساعة في الأسبوع في ظروف عادية للعمل و هي موزعة على خمسة (05) أيام عمل على الأقل .

#### المادة 4 : التخفيض .

يمكن تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل ، المحددة في المادة 3 المذكورة أعلاه ، بثلاثين (30) دقيقة لكل يوم ، للعمال الذين يقومون بأشغال مميّزة بطابعها الشاق ، الخطير أو تتطلب أتعابا خاصّة .

هذه المناصب هي :

- إختصاصي بالطاقة الإشعاعية ،
- مخبري ،
- دهان بالمرش في محل مغلق ،
- الحدادة ،
- عون مكلف بالبطاريات ،
- عون معرض للسلك الزجاجي ،
- لحام بالقوس ،
- عون منضدة إختبار قاطرات ،

لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يؤخذ وقت هذه الراحة في بداية أو نهاية الحصة .

#### المادة 5 :

يمكن رفع المدة الأسبوعية للعمل المنصوص عنها في المادة 3 أعلاه بأربعة (4) ساعات في اليوم للعمال الذين يشتغلون في أحد مناصب العمل التي تشتمل على فترات دون نشاط .

هذه المناصب هي :

- حاجب ،
- حارس متجول من غير المستعملين في الدورة التناوبية ،
- سائق ،
- حارس / حاجز حسب ترتيب الممرات السطحية .

#### المادة 6 :

لا يجوز أن تتعدى ، بأيّة صفة كانت مدة العمل إثنتي عشرة ساعة (12) في اليوم .

#### المادة 7 : الساعات الإضافية .

يجب أن يكتسي اللجوء إلى الساعات الإضافية طابعا إستثنائيا .  
في هذه الحالة ، يجوز للمؤسسة أن تطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل .  
إن عدد الساعات الإضافية التي يستطيع أن يقوم بها العامل لا تتعدى 20 ٪ من المدة القانونية للعمل ، دون أن تتعدى مدة العمل اليومي المحدد في المادة 6 المذكورة أعلاه .

غير أنّه ، وفي الحالات التالية ، يمكن تجاوز هذه الحدود :

- وقاية الحوادث و شبكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناتجة عن الحوادث .
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن تحدث أضرارا من جراء توقفها و ذلك نظرا لطبيعتها .

في هذه الحالات ، يجب إستشارة ممثلي العمال و إبلاغ مفتش العمل المختص إقليميا .

يوضح في هذا الجدول لكل منصب عمل ، رتبة العون أو الأعوان المعيّنين لهذا المنصب .  
يلصق هذا الجدول في كل محلّ عمل أين يتم تطبيقه .

#### المادة 11 : جدول التناوب .

يتم إنجاز جدول أو مخطط بياني للتناوب ، للعمال المتنقلين ، السياقة و أعوان مرافقة القطارات ، و كذا العمال الخاضعين إلى دورة تناوبية .  
يتم إلصاق النسخ المطابقة لهذه الجداول و المخططات البيانية بصفة واضحة في كل المؤسسات المعنية بها ، قصد إلتفات إنتباه العمال المعيّنين .

#### المادة 12 : العمل الليلي .

يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا عملا ليليا .  
لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقلّ عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي .  
يمنع تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا برخصة مسّامة من طرف مفتش العمل المختص إقليميا .

#### المادة 13 : العمل التناوبي .

العمل التناوبي يعني تنظيم يوم العمل إلى فترتين أو عدّة فترات تسمى "المناوبات" أو الخدمة "الربعية" يقوم بها و بصفة متتالية عمال مختلفون معيّنون للعمل التناوبي .

#### المادة 14 :

إن مختلف أنظمة العمل التناوبي القابلة للتطبيق على مستوى هياكل المؤسسة و المبيّنة في المادة 63 لهذه الإتفاقية هي :  
- نظام المستمر (3 X 8) : الذي يضمن سير المصلحة (24 X 24) طيلة الأسبوع بما في ذلك أيام العطل و أيام الراحة الأسبوعية .

أما بالنسبة للمناصب الغير المرتبطة بالأمن ، يخول أداء الساعات الإضافية الحق إما في دفع الزيادة في الأجر و إما بالتعويض حسب إختيار العامل .  
بالنسبة للمناصب المرتبطة بالأمن فالتعويض يكون كما يلي :

- 50 % على شكل راحة معوّضة ،

- 50 % على شكل دفع منحة .

قائمة الوظائف المعنية تحدّد بواسطة تعليمية خاصة .

#### المادة 8 : توقف من أجل الغذاء .

في حالة أداء الساعات العادية للعمل تحت نظام الدوام المستمر ، فالمؤسسة ملزمة بتهيئة نصف ساعة (1/2) توقف من أجل الغذاء و يؤخذ هذا التوقف بإنسجام عند منتصف الفترة .

يعد هذا التوقف كوقت عمل فعلي .

غير أن هذا الإجراء لا يطبق على العمال المشغولين في العمل التناوبي ، في مصلحة الأمن و/أو الخاضعين إلى دورة تناوبية .

بإمكان هؤلاء أخذ لجة دون مغادرة مكان عملهم ، إذا سمحت لهم نوعية العمليات المرتبطة بمنصب العمل .

### الفصل الثاني .

#### تنظيم العمل

#### المادة 9 :

يتمّ تحديد التنظيم الساعاتي للعمل داخل الهياكل الجهوية و المحلية ، بعد إستشارة ممثلي المستخدمين . يكون هذا التنظيم ، إمّا على شكل جدول الخدمة و إمّا على شكل جدول التناوب ، المحرّر بعد استشارة ممثلي المستخدمين للفئة المعنية .

#### المادة 10 : جدول الخدمة

يتمّ إنجاز جدول الخدمة لكل مؤسسة ، جزء من المؤسسة ، ورشة أو مركز ، يبيّن فيه توزيع ساعات الخدمة لكل يوم .



- نظام شبه المستمر (3 X 8) : له نفس شروط النظام المستمر مع توقّف في نهاية الأسبوع و أيام الأعياد .
- نظام الحصة الجزأة (2 X 8) : الذي يضمن سير المصلحة جزء من النهار أو جزء من الليل .
- نظام تقليدي (2 X 12) .

#### المادة 15 : العمل الإلزامي .

يعتبر عملا إلزاميا ، عندما يفرض على العامل أن لا يغادر منزله ، و إذا اقتضت الضرورة و غادره ، عليه أن يلتحق بمنصب عمله في مدة لا تتجاوز الساعتين (2) من إعلامه .

#### المادة 16 : العمل الإلزامي الأسبوعي .

يخصّ العمل الإلزامي الأسبوعي بعض عمال مصلحة الإستثمار ، العتاد و المنشآت القاعدية على مستوى المديريات المركزية ، مقرات الوحدات و المؤسسات .

تحدد مدته لكل عامل يخضع إلى جدول العمل الإلزامي .

يبدأ العمل الإلزامي يوم الخميس على الساعة الصفر و ينتهي يوم الأربعاء على الساعة الثانية عشر ليلا .

إن قائمة مناصب العمل الخاضعة إلى العمل الإلزامي ، و كذا المهام و حقوق و واجبات الأعوان المعنيين ، منصوص عنها في تعليمة خاصة .

#### المادة 17 : الإحتياطات .

ينظم إحتياط نجدة داخل المستودعات و إحتياط تحت التصرف في المحطّات أو المستودعات ، قصد مواجهة العجز المحتمل لمستخدمي السياقة و مرافقة القطارات . يمكن لنفس هؤلاء المستخدمين الخضوع إلى استيداع في المنزل .

#### المادة 18 : إحتياط النجدة .

إن فترات إحتياط النجدة هي الفترات التي بموجبها يفرض على أعوان

سياقة القطارات البقاء دوما في المستودع دون الإشتغال . تحسب كل فترة احتياط النجدة بنصف مدتها في العمل و كآلية في المدة اليومية للعمل .

#### المادة 19 : إحتياط تحت التصرف .

إن فترات الإحتياط تحت التصرف هي التي تفرض على الأعوان المتنقل البقاء دوما في المستودع أو في المحطة و يوظفون في الأشغال المرتبة بمناصب عملهم . تحسب هذه المدة كعمل فعلي .

#### المادة 20 : إستيداع في المنزل .

يعتبر إستيداعا في المنزل ، عندما يفرض على أعوان السياقة أو مراف القطارات بالخصوص أن لا يغادروا المنزل خارج الراحة القانونية ، و اقتضت الضرورة و غادره ، يجب عليهم أن يكونوا على إستعداد حذ يتسنى لهم الإلتحاق بمناصب عملهم ، في مدة لا تتجاوز الساعتين (2سا) تحسب مدة الإستيداع في المنزل بربع (1/4) مدة العمل . لا يؤخذ به الإعتبار الإستيداع في المنزل لمدة أقل من ساعتين (2سا) .

#### المادة 21 : الأشغال الإستثنائية و المستعجلة .

يجب على العمّال القيام بالأشغال الإستثنائية و المستعجلة في الحالة التالية :

- أ - الأشغال التي لها علاقة بانحرافات القطارات على السكة الرئيسية ،
- ب - الأشغال التي لها علاقة بانحرافات القطارات على سكة الخدمة عند يعتبر الإخلاء المستعجل لهذه السكة ضروري ،
- ج - رفع المعدّات ،
- د - النجدة المستعجلة و التلقائية للجرحى أثناء حادث أو كارثة طبيعية
- هـ - المشاركة لأجل التحكم في الكوارث الكبرى ،
- و - إعادة السير بعد إنهيار التربة ، كوارث طبيعية أو كل أعم التخريب ،



ز - تنفيذ الأشغال المفروضة من طرف السلطات العمومية من أجل المصلحة الوطنية ،  
ح - استعادة السير بعد كل أعمال التخريب المعتبرة .

#### المادة 22 : الخدمة الدائمة .

يعتبر كخدمة دائمة ، العمل الذي يشتمل على الإلزام بساعات العمل التي تتطلبها ضرورة الخدمة و لا يمكن أن تكون داخلية في الحسبان عند ترقيم منصب العمل .  
تحسب مدة الإلزام على القاعدة السنوية المحددة على الأكثر باثنتي و عشرين (22) ساعة خدمة دائمة في الشهر .

### **الباب الثالث**

#### **التوظيف**

#### **الفصل الأول**

#### **أحكام عامة**

#### المادة 23 :

يخضع توظيف العامل إلى وجود منصب شاغر أو إحداث منصب عمل مبرر و الغير الممكن شغله عن طريق الترقية الداخلية و هذا بعد إستنفاد كل الإمكانيات الأخرى .

#### المادة 24 :

فيما يخص التوظيف ، الأجر و ظروف العمل ، يمنع كل تمييز على أساس السن ، الجنس ، الوضعية الإجتماعية أو النسبية و القرابة العائلية و القناعات السياسية أو الدينية و الإنتماء النقابي .

#### المادة 25 :

كل توظيف يكون علاقة عمل تنشأ عنها حقوق و واجبات كلا الطرفين وفق

التشريع المعمول به و كذا أحكام هذه الإتفاقية .

#### المادة 26 :

يخضع كل توظيف إلى تحرير عقد عمل مكتوب .  
تموزج عقد العمل سيكون موضوع تعليمة خاصة .

#### المادة 27 :

يتم كل توظيف إما :

- لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي .
- لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عنها في القانون فقط .

#### المادة 28 :

يمنع جمع الوظائف على كل عامل تربطه علاقة العمل بالتوقيت الكامل ماعدا فيما يخص النشاطات الثقافية ، العلمية و التكوين الممارس في إحترام أحكام القانون الداخلي للمؤسسة .

### **الفصل الثاني**

#### **الشروط العامة للتوظيف**

#### المادة 29 :

كل مترشح للتوظيف يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية :

- أن يكون من جنسية جزائرية ،
- أن يكون سنه ستة عشرة (16) سنة بالتمام . لا يوظف العامل القاصر الذي يكون سنه أقل من تسعة عشرة (19) سنة إلا بعد تقديم رخصة مكتوبة و محررة من قبل وليه الشرعي ،
- أن تتوفر فيه الشروط القانونية الخاصة بإمكانياته المهنية ، الجسدية و/أو بسيكو-تقنية ،
- أن يكون معفى من إلتزامات الخدمة الوطنية ،

#### المادة 34 :

تنظم المسابقات بمشاركة ممثلي المستخدمين .  
تحضر و تنظم المواضيع الكتابية مع تصحيحاتها في ظروف جد سرية .  
إن إجراء الإمتحانات الكتابية ، الشفاهية ، التطبيقية و كذا الإعلان عن  
النتائج النهائية ، تكون متبوعة بمحضر مصادق عليه من طرف أعضاء  
اللجنة .  
تشتمل هذه اللجنة على أعضاء من ممثلي المستخدمين .

#### الفصل الثالث

#### شروط التوظيف للمدة غير محددة

#### المادة 35 :

إن توظيف عامل لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل يهدف إلى إشتغال  
منصب عمل دائم ذو الحجم الساعاتي المساوي للمدة القانونية للعمل .

#### المادة 36 :

إن توظيف عامل لمدة غير محددة بالتوقيت الجزئي ، يهدف إلى إشتغال  
منصب عمل دائم ذو الحجم الساعاتي المتوسط ، الذي يكون أقل من المدة  
القانونية للعمل .

لا يمكن للتوقيت الجزئي للعمل أن :

- يقل عن نصف المدة القانونية للعمل أي بمعدل إثنان و عشرون

(22)ساعة في الأسبوع ،

- يزيد عن معدل ستة و ثلاثين (36) ساعة في الأسبوع .

#### المادة 37 :

يعتبر كل عقد عمل مبرم لمدة غير محددة و بالتوقيت الكامل ، إلا إذا نصّ  
على غير ذلك كتابة .

- أن يكون معفى من كل إلتزام ،

- أن لا تكون في نسخة السوابق العدلية رقم 3 أية عقوبة تتعارض مع

منصب العمل المزمع شغله ،

- أن يقدم جميع الوثائق اللازمة من أجل تكوين الملف الإداري .

#### المادة 30 :

باستثناء المترشحين الحاصلين على ألقاب أو شهادات ، فإن توظيف كل  
عامل لا يكون إلا في بداية الوظيفة .

#### المادة 31 :

يتم كل توظيف عن طريق مسابقة ، و هذا الحكم لا يطبق على :

- ممتنهي المؤسسة ،

- العمال المعيّنين للإشتغال في وظائف لا تستلزم أي تأهيل خاص ،

- المترشحين الحاصلين على بعض الألقاب أو الشهادات .

#### المادة 32 :

إن مسابقة الدخول هي عبارة عن مجموعة إختبارات تنظم بهدف ترتيب

المترشحين لمنصب عمل ، حسب رتبة الإستحقاق .

قد يتم الإعلان عن نجاح المترشحين في حدود عدد المناصب المعنية للمسابقة

مع مراعاة الحصول على معدل لا يقل عن 20/10 .

#### المادة 33 :

يمكن أن تركز إختبارات المسابقة إما كلياً ، و إما جزئياً على :

- إختبارات كتابية خاصة بالمعارف العامة ،

- إختبارات المعارف النظرية المهنية ،

- إختبارات المعارف التطبيقية المهنية ،

- تجارب مهنية تشمل تنفيذ عمل في الإختصاص ، حسب بعض

المعطيات أو المخططات .

## الفصل الرابع

### شروط توظيف المستخدمين المعوقين .

#### المادة 38 :

يستفيد المترشحون المعوقون من شروط خاصة للتوظيف ، مقررة بواسطة القانون .

## الفصل الخامس

### مدة التجربة

#### المادة 39 :

يخضع كل عامل جديد التوظيف لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي لفترة تجريبية إجبارية قصوى محددة كما يلي :

- إثنتا عشرة (12) شهرا للإطارات و الإطارات السامية ،
- ستة (06) أشهر بالنسبة لمستخدمي المهارة ، المهارة العالية و مستخدمي التنفيذ .

#### المادة 40 :

لا يخضع العامل الموظف لمدة محددة لفترة التجربة إلا إذا كانت مدة علاقة العمل تساوي أو تفوق السنة .

تحدد هذه الفترة التجريبية كما يلي :

- ثلاثة (03) أشهر إذا كان عقد العمل مبرم لمدة تتراوح ما بين إثنتي عشرة (12) و ثمانية عشرة (18) شهرا .
- ستة (06) أشهر إذا كان عقد العمل مبرم لمدة تفوق الثمانية عشرة (18) شهرا .

لا يخضع العامل إلى فترة تجربة جديدة في حالة إعادة تجديد عقد العمل .

كل عامل جديد التوظيف لمنصب معين ، يحتاج إلى برنامج تكوين مسبق لا يعتبر في فترة تجريبية إلا بعد خضوعه لتقييم إيجابي أو نجاحه في الإمتحان القانوني المقرر . تخضع فترة التكوين إلى عقد عمل ذو المدة المحددة .

#### المادة 41 :

يتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشتغلون مناصب عمل ماثلة .

#### المادة 42 :

يمكن فسخ علائق العمل في أي لحظة من كلا الطرفين بدون تعويضات و لا إشهار مسبق أثناء الفترة التجريبية .

#### المادة 43 :

أثناء الفترة التجريبية ، يتم تقييم العمال حسب سيرتهم و كفاءتهم المهنية.

يمكن أن يتعرض في أي فترة ، الأعوان تحت التجربة الذين لم يقدموا نتائج مرضية إلى إنذار كتابي مع إبلاغهم بأن التسريح سيعلن عنه على أبعد تقدير عند نهاية الفترة التجريبية إذ لم تتحسن كيفية خدمتهم .

#### المادة 44 :

الغيابات المرضية ، الولادة ، الجرح أثناء العمل أو خارج العمل ، العطلة الإضافية بدون أجر ، الغيابات الغير المبررة ، و كذا فترات أداء الخدمة الوطنية الإجبارية ، الإبقاء أو الإستدعاء ضمن قوات الإحتياط ، تعلق فترة التجربة التي تمتد بمدة تعادل مدة هذه الغيابات .

#### المادة 45 :

يتابع العمال أثناء الفترة التجريبية من قبل مسؤوليهم المباشر الذي يجب عليه إرسال تقرير كتابي تقييمي إلى مسؤول السلطة السلمية للهيكل التابع لهم في أجل لا يتعدى :

- ثلاثة (03) أشهر قبل نهاية الفترة التجريبية بالنسبة لصنف الإطارات السامية و الإطارات .
- شهرين (02) قبل نهاية الفترة التجريبية بالنسبة لمستخدمي المهارة



إن مختلف الرتب التي يمكن منحها إلى العمال هي موزعة على ثمانية وعشرين (28) مستوى .

إن رتب مستخدمي سيطرة القاطرات مصنفة بالمقارنة مع أحد المستويات المذكورة أعلاه و هي مرقمة من جر 1 إلى جر 5 .

### الفصل الثاني

توزيع الرتب عن طريق أفواج إجتماعية - مهنية

#### المادة 50 :

توزع مختلف الرتب على خمسة (5) أفواج إجتماعية - مهنية كما يلي :

مستخدمي التنفيذ : العمال المتحصلون على إحدى الرتب التابع للمستويات المرتبة من أ 1 إلى أ 6 و جر 1 ،

مستخدمي المهارة : العمال المتحصلون على إحدى الرتب التابعة للمستويات المرتبة من ب 1 إلى ب 4 و جر 2 إلى جر 4 ،

مستخدمي المهارة العالية : العمال المتحصلون على إحدى الرتب التابع للمستويات المرتبة من ج 1 إلى ج 4 و جر 5 ،

الإطارات : العمال المتحصلون على إحدى الرتب التابعة للمستويات المرتبة من د 1 إلى د 6 ،

الإطارات السامية : العمال المتحصلون على إحدى الرتب التابعة للمستويات المرتبة من هـ 1 إلى هـ 4 و 1 إلى 2 / ز و كذا ح .

## الباب الخامس الأجر

### الفصل الأول

تعريف الأجر

#### المادة 51 : التعريف

الأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل عمله زيادة على التبعات الخاصة

السامية و مستخدمي المهارة .

- شهر (01) قبل نهاية الفترة التجريبية بالنسبة لمستخدمي التنفيذ .

#### المادة 46 :

إذا لم تكن نتائج الفترة التجريبية مرضية ، يمكن للمؤسسة :

- إما أن تشرع في تعيينه في منصب عمل مصنف في مستوى أدنى يعد شاغرا و يعادل مؤهلاته و كفاءاته الحقيقية .

- إما الإعلان عن فسخ علاقة العمل دون تعويضات و لا إشعار مسبق طبقا للمادة 42 المنصوص عنها أعلاه .

#### المادة 47 :

يثبت العامل عند نهاية الفترة التجريبية إذا كانت مرضية في منصب عمله شرط أن يكون مقبولا إثر الفحوص الطبية .

يبلغ التثبيت إلى العون بواسطة الوثيقة المستعملة حاليا .

#### المادة 48 :

تؤخذ الفترة التجريبية بعين الاعتبار في حساب الأقدمية داخل المؤسسة للعامل الموظف لمدة غير محددة و المثبت في منصب عمله .

## الباب الرابع التصنيف المهني

### الفصل الأول

تصنيف الرتب

#### المادة 49 :

تصنف مجموع مناصب العمل من خلال الرتب المتعلقة بها التي تترجم تسلسل هذه المناصب ، و بالتالي تسلسل العمال المعنيين .



## الفصل الثاني

### الراتب

المادة 53 : الأجر الأساسي .

إن جدول الأجر الأساسية الشهرية الناتجة عن التصنيف المهني المعمول به داخل الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية (ش.و.ن.س.ح) و فروعها يكون شبكة أجر المؤسسة التالية :

شبكة الأجر المطبقة إبتداءً من 1995/07/01

الأجر الأساسي الشهري الخام (دج)	المستوى
9216	د . 1
9516	د . 2
9816	د . 3
10116	د . 4
10416	د . 5
10716	د . 6
11496	هـ . 1
12096	هـ . 2
12696	هـ . 3
13296	هـ . 4
14256	و . 1
14856	و . 2

مستخدمي سيطرة القطارات	
6816	جر . 1
7176	جر . 2
7536	جر . 3
7716	جر . 4
8016	جر . 5

الأجر الأساسي الشهري الخام (دج)	المستوى
6096	1 . 1
6276	2 . 1
6456	3 . 1
6636	4 . 1
6816	5 . 1
6996	6 . 1
7176	ب . 1
7356	ب . 2
7536	ب . 3
7716	ب . 4
8016	ج . 1
8316	ج . 2
8616	ج . 3
8916	ج . 4

و المرتبطة بتنفيذ المهام أو عند ممارسة بعض الوظائف .  
يدفع الأجر شهريا عند حلول أجل إستحقاقه . تظهر مختلف عناصره إسميا على قسيمة الأجر الفردية التي تعدها المؤسسة أو فروعها و تسلم إلى العمال .

المادة 52 : العناصر المكونة للأجر .

يتكون الأجر من العناصر التالية :

- الأجر الأساسي الناتج عن التصنيف المهني المعمول به داخل المؤسسة ، دون أن يكون أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) ،
- الأجر التكميلي المرتبط بالمسؤولية الممارسة من طرف العمال المشتغلين في مناصب الخطّة التنظيمية ،
- علاوة خاصة لرفع الأجر الأساسي لأعضاء جيش التحرير الوطني و المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني ،
- المكافآت الممنوحة جزاء للجهد و الحث على الإنتاج و كذا الإنتاجية في إطار تحقيق أهداف المؤسسة ،
- التعويضات الممنوحة من أجل :
  - \* أقدمية العامل ،
  - \* ظروف خاصة بالعمل ،
  - \* بعض المتطلبات المرتبطة بتنظيم العمل (عن العمل التناولي - عند العمل الإلزامي) ،
  - \* أخذ بعين الإعتبار بعض الحالات الخاصة أو أحكام قانونية (مهام التعليم ، تعويض العطلة السنوية إلخ ...) ،
  - \* تجاوز المدة القانونية للعمل (الخدمة الدائمة ، الساعات الإضافية) .

## الفصل الثالث

### المكافآت

المادة 57 : مكافأة المردود .

تمنح مكافأة المردود الجماعي و المردود الفردي (م.م.ج.م.م.ف) حسب التعليمات المؤرخة في 31 جانفي 1989 و المتعلقة ينطبق المرسوم رقم 80-48 المؤرخ في 23 فيفري 1980 .

غير أنه بالنسبة للمستخدمين المتنقلين و مرافقي القطارات ، تمنح له مكافأة كيلومترية تناسب مكافأة المردود الفردي .

تحسب هذه المكافأة حسب المقاييس و المعامل المحددين من طرف المذكر العامة الصادرة في شهر ديسمبر 1977 ، ما عدا المستخدمين المنتقلين الذين ينتمون لوظيفة الإستثمار و معاوني السياقة (جر 1) الذين ينتمون لوظيفة الجرفانته قد تم إعادة تقدير المعامل الخاص بهم كما يلي :

- معام رئيس قطار ، الذي كان مقدرا بـ : 0,0135 إرتفع إلى 0,017.

- معام مستخدم المراقبة ، الذي كان مقدرا بـ : 0,0055 إرتفع إلى 0,013.

- معام سائق في مؤخرة القطار ، الذي كان مقدرا بـ : 0,008 إرتفع إلى 0,010.

- معام معاون السياقة (جر 1) ، الذي كان مقدرا بـ : 0,0135 إرتفع إلى 0,014 .

المادة 58 : مكافأة النتائج السنوية أو نهاية السنة

إن منح هذه المكافآت مرتبط بالنتائج المالية للمؤسسة .

المادة 59 : مكافأة التحصيل .

يقبض العمال المعيّنين لمراقبة تذاكر المسافرين داخل القطارات مكافأة التحصيل حسب النسب المحددة كما يلي :

1 - مكافأة التحصيل داخل قطارات الضواحي و المصلحة الجوية .

سيتم إعادة دراسة شبكة الأجور هذه في كل عام بالتشاور مع ممثلي المستخدمين . يتم إما تعديدها و إما إعادة تحيينها .

في الحالة الإستثنائية ، يمكن لأي من الأطراف أن يطلب إعادة دراسة هذه الأخيرة .

المادة 54 :

إن الأجر الأساسي الممنوح إلى العامل في إطار ترقية سريان مدة العمل يعد مكسبا .

هذا الأخير ، يكون محل مراجعة في الحالات التالية :

1 - الإجراء التأديبي الذي يتسبب في تخفيض رتبة العامل ،

2 - تحريل إلى رتبة أدنى بناء على قرار طبي أو بطلب من العامل .

3 - قصد الحفاظ على الوظيفة في إطار القوانين الإجتماعية و التي تنص على ما يلي :

\* تكييف نظام التعويضات ، لا سيما المكافآت و التعويضات المرتبطة بنتائج العمل .

\* إعادة دراسة أشكال و مستويات أجور مجموع العمال .

المادة 55 : مكافأة المسؤولية .

يقبض العمال الذين يشتغلون في منصب الخطة التنظيمية مكافأة تترجم مستوى المسؤولية .

تؤثر مكافأة المسؤولية على المكافآت و التعويضات و تدرج في أساس حساب معاش التقاعد كالأجر الأساسي .

المادة 56 : علاوة مضافة للأجر الأساسي .

تمنح للعمال الذين يثبتون صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني ، كما يحدده القانون الساري

المفعول ، علاوة تضاف للأجر الأساسي .

## الفصل الرابع التعويضات

### المادة 61 : تعويض الخبرة المهنية .

لقد تم تقدير تعويض الخبرة المهنية بـ 1,4 ٪ من الأجر الأساسي لكل سنة أقدمية ، غير أنه قد تم مراجعة سقف هذا التعويض من 35 ٪ إلى 42 ٪ أي يمتد إلى ثلاثين (30) سنة عوضاً عن خمسة و عشرين (25) سنة . هذا الإجراء مطبق ابتداءً من شهر سبتمبر 1996 .

### المادة 62 : تعويض الضرر .

يمنح هذا التعويض حسب النسب المعمول بها حالياً و ذلك في إنتظار نهيا الدراسة القائمة حول النظام الجديد المتعلق بتصنيف مناصب العمل .

### المادة 63 : تعويض العمل التناوبي .

يستفيد العمال الذين يشتغلون في المصلحة التي تعمل بدون إنقطاع و بدورات تناوبية ، خاصة عندما تكون الدورة الواحدة لها فوجان أو ثلاثا أفواج ، من تعويض العمل التناوبي . يخصص هذا التعويض الجزافي لتبعات الخدمة المستمرة و لا سيما :

- أوقات العمل اللازمة لإبلاغ التعليمات ،  
- العمل الليلي ،

- العمل أيام الراحة الأسبوعية ،

- العمل أيام الأعياد المدفوعة الأجر .

تحدد قائمة المناصب المعنية بالعمل التناوبي بواسطة تعليمة خاصة .

### المادة 64 :

تحدد نسب تعويض العمل التناوبي كما يلي :

(أ) - الدخل المتحصل عليه على متن القطارات بدون تعويض جزافي :

رقم	القسط	نسبة المكافأة الممنوحة
1	حتى 5.000 دج	3٪
2	من 5001 دج إلى 10.000 دج	4٪
3	من 10.001 دج فما فوق	5٪

(ب) - النسبة مقدرة بـ 15 ٪ من التعويض الجزافي :

2 - مكافأة التحصيل داخل قطارات الخطوط الطويلة .

(أ) - الدخل المتحصل عليه على متن القطارات بدون تعويض جزافي داخل قطارات الخطوط الطويلة :

رقم	القسط	نسبة المكافأة الممنوحة
1	حتى 10.000 دج	2٪
2	من 10.001 دج إلى 30.000 دج	3٪
3	من 30.001 دج إلى 50.000 دج	4٪
4	من 50.001 دج فما فوق	5٪

(ب) - النسبة المقدرة بـ 15 ٪ من التعويض الجزافي

### المادة 60 : مكافأة إستعمال الأموال .

يستفيد العمال المعيّنين لبيع التذاكر داخل محطات السكة الحديدية و كذا أمناء الصناديق من تعويض جزافي يسمى بمكافأة إستعمال الأموال . قدرت هذه المكافأة بمائة دينار (100) عندما تكون الأموال المستعملة شهريا لا تتجاوز خمسون ألف دينار (50.000) و بمائتين دينار (200) عندما تفوق هذه الأموال الخمسون ألف دينار (50.000) .



يقبض مفتش القطارات و مساعده أو مساعده تعويضا جزافيا عن الخدمة الدائمة المقدر حاليا بـ 20% حتى و لو كانوا إطارات .

- مفتش محاسب ..... 15 %
  - رئيس محطة قطار رئيسي ..... 20 %
  - رئيس محطة قطار درجة 1 ..... 18 %
  - رئيس محطة قطار درجة 2 - 3 و 4 ..... 15 %
  - رئيس تقسيمة (جميع الأصناف) ..... 20 %
  - رئيس فرع - رئيس فرع رئيسي درجة 2 - 1 و خارج الصنف ..... 20 %
  - رئيس محيط - رئيس محيط رئيسي درجة 2 - 1 و خارج الصنف ..... 17 %
  - مفتش معدّات المقطورة ..... 17 %
  - مفتش معدّات الجر ..... 15 %
  - رئيس صحيفة الدوام ..... 15 %
- لا يستفيد مسيروا المطاعم و التعاونيات من التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة .

ستراجع نسب التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة بناء على التبعيات و يمكن إلغاؤها عندما لا توجد التبعية .  
إن مناصب الخطة التنظيمية غير معنيّة بهذا التعويض .

#### المادة 66 : تعويض العمل الإلزامي .

تحدد شروط تعويض العمل الإلزامي بواسطة التنظيم الداخلي و تدفع للمستخدمين المنصوص عنهم في المادة 15 و 16 أعلاه .  
يدفع هذا التعويض أيضا ، للأعوان الذين يشتغلون في القطارات - الرافعة الجبرون على البقاء في مكان العمل لمدة أسبوع واحد .

#### المادة 67 :

حدد مبلغ تعويض العمل الإلزامي كما يلي :  
- ساعة و نصف (1 سا 30 د) لكل يوم عمل إلزامي ، ممارس اثنا أيام الأسبوع ،

النظام الذي يشتمل على فترات فراغ		النظام الذي يشتمل على فترات كاملة		
6 أيام / 7	7 أيام / 7	6 أيام / 7	7 أيام / 7	فترة العمل
10 %	15 %	15 %	25 %	3 X 8 سا
5 %	10 %	10 %	15 %	2 X 8 سا
10 %	15 %	-	-	2 X 12 سا

يخول حق تعويض العمل التناوبي المقدر بـ : 25 % للمستخدمين المتنقلين ، الذين تمتد فترة عملهم إلى 24 سا (بدء العمل في النهار أو في الليل) ، و الغير المستفيدين من الراحة الأسبوعية الثابتة (الجمعة و أيام الأعياد) .  
يخول حق تعويض العمل التناوبي المقدر بـ : 10 % للمستخدمين المتنقلين الذين لهم فترة العمل التي تستثني الليل ، و الغير المستفيدين من الراحة الأسبوعية الثابتة (الجمعة و أيام الأعياد) .

#### المادة 65 : تعويض جزافي عن الخدمة الدائمة .

يمنح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة للعمال الذين يشتغلون في مناصب العمل المذكورة في القائمة المرفقة بالذاكرة العامة الصادرة في شهر فيفري 1982 . مبلغ هذا التعويض يقدر بـ : 20 % من الأجر الأساسي .  
تضاف لهذه القائمة المناصب و النسب التالية :

- رئيس محيط الحركة رئيسي ..... 20 %
- رئيس محيط الحركة درجة 1 ..... 15 %
- رئيس محيط الحركة درجة 2 ..... 15 %
- نائب مفتش بالمفتشية رئيسي ..... 14 %
- مراقب رئيسي بالمفتشية درجة 1 و 2 ..... 12 %
- مراقب تقني بالمفتشية ..... 10 %
- مساعد رئيس مركز القيادة الوطنية و مركز القيادة الجهوية ..... 10 %



حدد مبلغ هذا التعويض بـ 75 دج ، إبتداء من أول جويلية 1996 لا يمنح هذا التعويض إلى العمال :

- 1 - عندما يكونون في حالة التنقل ،
- 2 - عندما يقومون بساعات عمل دورية المسماة (3 X 8) أو (2 X 8) ما عدا الذين يعملون أثناء المدة الواقعة بين الساعة الحادية عشرة صباحا و الساعة الثانية زوالا ، أو ما بين السادسة و التاسعة مساء
- 3 - عندما يكونون غائبون عن عملهم مهما كانت الأسباب (عطلة ، راحة ، عطلة مرضية ، غياب غير مبرر ، إلخ ...).
- 4 - أثناء شهر رمضان المعظم ما عدا العمال الموجودون في العمل وقت الفطور .

#### المادة 72 : تعويض السكن و انعدام السكن .

يستفيد من مجانية السكن ، العمال الذين سشتغلون في إحدى المناصب التالية :

- رئيس محطة قطار ،
- رئيس محيط الحركة ،
- رئيس مستودع ،
- رئيس مقاطعة ،
- رئيس فرع ،
- رئيس محيط الحركة (الإشارة ، المواصلات و الكهرباء) ،
- رئيس تقسيمة ،
- مفتش الحاسبة .

يستطيع العمال الذين يشتغلون في المناصب المذكورة أعلاه ، ولا تتمكن المؤسسة من وضع مسكن تحت تصرفهم ، و كذا المحولين لمدة غير محددة لغرض إحتياجات المؤسسة ، و خاصة عندما يحدث هذا التحويل تغييرا في إيجار الإقامة و لم يجدوا مسكنا ، يمكن لهؤلاء إيجار مسكن ، و ذلك بعد موافقة الوحدة .

- ساعتان (2 سا) لكل يوم عمل إلزامي ، ممارس أثناء أيام الجمعة و أيام الأعياد .

حدد التعويض الجزافي الشهري بمبلغ ألفين دينار (2000 دج) للمستخدمين الذين يقومون بالعمل الإلزامي في قطارات - رافعة .

#### المادة 68 : تعويض المنطقة .

يخول الحق في تعويض المنطقة للعمال المعيّنين في بعض النواحي الجنوبية و التي تكون فيها ظروف الحياة صعبة .  
قائمة المناطق المعنية محددة بواسطة تعليمية خاصة طبقا للنصوص التنظيمية المعمول بها .  
لقد تم حذف تعويض الإقامة المقدم إلى حد الآن بصفة مؤقتة .

#### المادة 69 :

يتقاضى العمال الذين يقومون بالأشغال الإستثنائية و المستعجلة ، منحة تعويضية طبقا للتعليمية المعمول بها .

#### المادة 70 : تعويض النقل .

حدد مبلغ تعويض النقل بثلاث مئة (300) دينار جزائري للشهر مهما كان مكان عمل العون بإستثناء :  
- الأعموان الغائبون (عطلة ، راحة ، مرض ، حوادث ، غيابات مختلفة ، إلخ ... ) .  
- الأعموان المتنقلون بواسطة وسائل المؤسسة (نقل العمال) . .  
- الأعموان المستفيدين من تعويض إستعمال السيارة الشخصية من أجل حاجات الخدمة .

#### المادة 71 : تعويض السلة .

يعتبر تعويض السلة منفعة عينية ، يمنح إلى جميع العمال ، قصد تعويض المصاريف الطعمية .

- 700 دج ليوم كامل (150 دج) لكل وجبة لأجل نفقات المطاعم و (10) دج) لأجل نفقات الإيواء و فطور الصباح ، للعمال المصنفين في مستويا د-1 فما فوق .

#### في الجنوب :

- 600 دج ليوم كامل (140 دج) لكل وجبة لأجل نفقات المطاعم و (20) دج) لأجل نفقات الإيواء و فطور الصباح ، للعمال المصنفين في مستويا أ-1 إلى ج-4 .

- 800 دج ليوم كامل (175 دج) لكل وجبة لأجل نفقات المطاعم و (30) دج) لأجل نفقات الإيواء و فطور الصباح ، للعمال المصنفين في مستويا د-1 فما فوق .

#### المادة 76 : تعويض التنقل المتكرر

الحق للعمال الذين تفرض عليهم مهامهم أو جزءا منها تنقلات متكررة مه كانت مسافتها ، في تعويض التنقل المحدد مبلغه كما يلي :

#### في الشمال :

- 300 دج لجميع الأصناف المهنية منها 80 دج لكل وجبة و 140 للمبيت

#### في الجنوب :

- 400 دج لجميع الأصناف المهنية منها 120 دج لكل وجبة و 160 للمبيت  
تحدد قائمة المناصب المعنية بهذا النوع من التنقل و كذا شروط المد بواسطة تعليمة خاصة .

#### المادة 77 : تعويض التنقل نظام خاص .

للمستخدمين المتنقلين الحق في تعويض التنقل نظام خاص ، المحدد شرود منحه بواسطة تعليمة خاصة .

في هذه الحالة ، يستفيد هؤلاء العمال من تعويض خاص بالسكن و يساوي قيمة الإيجار .

#### المادة 73 : تعويض إستعمال السيارة الشخصية .

يستفيد العمال الذين يستعملون سياراتهم الشخصية لغرض حاجيات المصلحة من تعويض جزافي شهري لإستعمال السيارة ، المحدد بمبلغه و شروط منحه بواسطة تعليمة خاصة .

#### المادة 74 : تعويض الترحيل .

عندما يتم تحويل عامل لمدة غير محددة لغرض إحتياجات المؤسسة ، و هذا التحويل يحدث ترحيلا فعليا تجاه إقامة جديدة ، يستفيد من تعويض الترحيل و المقدر مبلغه بألف دينار (1.000 دج) .

في حالة الترحيل ، لأغراض شخصية و بطلب من العامل ، هذا الأخير له الحق في الحصول على وصل النقل مجانا على خطوط الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية .

#### المادة 75 : تعويض التنقل - مهمة مطلوبة .

يقبض العمال الذين ينتقلون من أجل العمل خارج مكان عملهم العادي أو السكني ، تعويضا موجهة لتغطية جزافية لنفقات المطاعم و الإيواء كما حددت شروط منحه بواسطة تعليمة خاصة .  
قدر مبلغ هذا التعويض كما يلي :

#### في الشمال :

- 500 دج ليوم كامل (115 دج) لكل وجبة لأجل نفقات المطاعم و (270) دج) لأجل نفقات الإيواء و فطور الصباح ، للعمال المصنفين في مستويات أ-1 إلى ج-4 .

قدر مبلغ هذا التعويض بـ : 20 دج للساعة الواحدة إبتداء من شهر سبتمبر 1996 .

**المادة 78 :** زيادة من أجل الساعات الإضافية .  
الساعات الإضافية المؤداة في إطار القانون المعمول به تعطي الحق في زيادة مقدرة كما يلي :  
- 50 ٪ من الأجر الأساسي السعاتي للساعات الإضافية المؤداة نهارا من الساعة الخامسة و الأربعين إلى الساعة الثمانية و الأربعين ، محسوبة .  
- 75 ٪ من الأجر الأساسي السعاتي للساعات الإضافية المؤداة نهارا و التي تزيد على الساعة الثمانية و الأربعين .  
- 100 ٪ من الأجر الأساسي السعاتي للساعات الإضافية المؤداة ليلا أو خلال الراحة القانونية .

**المادة 79 :** مكافأة مهمة التصحيح أو التعليم .  
تمنح للعمال الذين يقومون لحساب المؤسسة بمهام التعليم مكافأة مبلغها محدد كما يلي :  
- للمستخدمين المكونين المؤقتين ، الذين لا تتجاوز مدة تعليمهم ستة (6) ساعات في الأسبوع و يعتبرون حاضرون في مناصب عملهم :  
\* من مستوى د1 فما فوق : 70 دج/سا ،  
\* المستويات الأخرى : 60 دج/سا .  
- يقبض المستخدمون المكونون بصفة دائمة عوضا عن مكافأة المردود الفردي :

\* أكثر من 20 ساعة : 20 ٪ من الأجر الأساسي ،  
\* أكثر من 15 و أقل من 20 ساعة : 17 ٪ من الأجر الأساسي ،  
\* أكثر من 10 و أقل من 15 ساعة : 12 ٪ من الأجر الأساسي ،

مكافأة مهام التصحيح :

مستوى الفئة التي ينتمي إليها الإمتحان أو الإختبار	الإختبارات الرئيسية	الإختبارات الأخرى
* من مستوى د1. إلى د6. ، و كذا مستوى ج1 إلى ج4 + تقني سامي * المستويات الأخرى	10 دج	8 دج
	9 دج	6 دج

**المادة 80 :** تعويض العطلة السنوية .

يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة .

تمتد فترة العطل من أول جوان إلى 30 سبتمبر . لا يسمح الذهاب إلى العطلة في المرة الواحدة إلا لثلاث (3/1) عدد مستخدمي المصلحة .  
عندما تسمح إمكانيات الخدمة ، يمكن الموافقة على أخذ العطلة خارج المدة المذكورة أعلاه .

**المادة 81 :** تعويض عن الإنابة .

يستفيد العمال الذين يقومون بالإنابة لفترة تفوق الشهر ، في وظيفة أعلى من التي يشتغل فيها ، و ذلك إبتداءا من الشهر الثاني (2) إلى الشهر الثاني عشر (12) من تعويض الإنابة و المقدر بـ 10 ٪ من الأجر الأساسي .

**المادة 82 :** تعويض عن التسريح .

في حالة التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين ، فالعامل له الحق في تعويض عن التسريح مقدر بأجر ثلاثة أشهر ، محسوب على الأجر الأساسي الشهري الخام المتوسط و المقبوض خلال الإثني عشر (12) شهرا الأخيرة من إنهاء علاقة العمل .



## الباب السادس

المادة 87 : سريان مدة العمل .

في إنتظار نهاية الدراسة حول مراجعة نظام تسيير سريان مدة العمل وتحليل مناصب العمل ، فالأحكام المعمول بها في هذا المجال تبقى مطبقة

## الباب السابع

### تغيير مكان العمل

المادة 88 : تعريف .

يمكن تغيير مكان العمل في الحالات التالية :

- بمناسبة التغيير في الرتبة ،
  - لأجل أغراض شخصية للمعول ،
  - بصفة إجبارية بعد إلغاء أو تغيير الوظيفة أو إعادة تنظيم المصلحة .
- إن تغييرات مكان العمل المشار إليها أعلاه هي التي لا تتبع بترقية .

## الفصل الأول

### تغيير مكان العمل لأجل أغراض شخصية

المادة 89 :

لا يمكن الموافقة على تغيير الإقامة لأغراض شخصية إلا في حدود الوظائف المتوفرة في الجهة المطلوبة .

تلتى الطلبات المقدمة حسب الترتيب التاريخي ، علما بأنه يمكن عدم مراعاة هذا الترتيب لأسباب الخدمة أو أغراض شخصية لها حسب إستثنائية .

على المؤسسة أن تعطي جوابا معللا لكل طلب تحويل مبرر مقدم من طرف العامل .

المادة 83 : منحة الزوجة في البيت .

يقبض العمال الذين لا تمارس زوجاتهم أي نشاط مدفوع الأجر منحة خاصة .  
قدر المبلغ الشهري لهذه المنحة بخمسمائة دينار (500 دج) .

## الفصل الخامس

### المكافآت الخاصة

المادة 84 : مكافأة خاصة عن الفعل المثالي .

يمكن الإستفادة من مكافأة خاصة يحدده مبلغها من طرف المؤسسة ، لكل عامل قدم إقتراحات أو إكتشافات من أجل تحسين الإنتاج و الإنتاجية ، وكذا الذي يتجنب الأضرار المتسببة في إتلاف المعدات الثابتة أو المتنقلة .  
للإستفادة من هذه المكافأة الخاصة ، يجب أن لا تكون هذه الإقتراحات أو الإكتشافات تابعة للمهام المرتبطة بمنصب العمل .

المادة 85 : مكافأة خاصة عن فعل النزاهة .

يمكن تقديم مكافأة خاصة للعمال الذين يجدون أشياء ثمينة أو مبالغ مالية أثناء العمل و يسلمونها إلى المؤسسة و ذلك عندما لا يتم مطالبتها من قبل أصحابها .

المادة 86 : مكافأة خاصة عن نهاية سريان مدة العمل .

يستفيد العمال الذاهبون إلى التقاعد من مكافأة خاصة لأجل الذهاب إلى التقاعد و المقدر مبلغها بشهر مدفوع الأجر لكل قسط ذو ثمانية (8) سنوات حضور فعلي داخل المؤسسة و تحسب بالنسبة للسنوات المتوسطة .



## الفصل الثاني تغيير مكان العمل المفروض

### المادة 95 :

في حالة إلغاء أو تعديل وظيفة أو إعادة تنظيم مصلحة الذي ينتج تغيير مكان العمل المفروض ، فإن ترتيب ذهاب الأعمال المحولين من رتبة ، وعند الاقتضاء ، في كل اختصاص ، يكون كما يلي :

- 1 - الأعمال المتطوعون ،
  - 2 - الأعمال العازبون دون كفالة عائلية و غير مالكين لمسكنهم ،
  - 3 - الأعمال المتزوجون أو لهم كفالة عائلية أو مالكين لمسكنهم .
- يتم تصنيف الأعمال المتطوعين عن طريق التسلسل التنازلي حسب الأقدمية في الرتبة .

يتم تصنيف الأعمال المذكورين في رقم 2 أعلاه عن طريق التسلسل التصاعدي حسب الأقدمية في الرتبة .

يتم تصنيف الأعمال المذكورين في رقم 3 أعلاه كالمذكورين في رقم 2 حسب الأقدمية في رتبهم و يضاف لهم :

\* عامين (2) للزوجة و لكل شخص تحت الكفالة ،

\* عامين (2) للأعمال المالكين لمسكنهم ،

\* عامين (2) للأعمال الذين لهم زوج (ة) عامل .

في كل من الأفواج 1 ، 2 ، و 3 المذكورة أعلاه ، المتساوية الأقدمية في الرتبة الحقيقية (فوج 1 و 2) أو الوهمية (فوج 3) ، يفصل بين الأعمال حسب أقدمية الخدمة في ش.و.ن.س.ح .

### المادة 96 :

في حالة إلغاء أو تعديل وظيفة أو إعادة تنظيم مصلحة ينتج عنه الترحيل من مؤسسة إلى أخرى من نفس مكان العمل يكون ترتيب الذهاب كما يلي :

- 1 - المتطوعون المصنفون حسب التسلسل التنازلي للأقدمية في الرتبة ؛
- 2 - الأعمال الآخرون المصنفون حسب التسلسل التصاعدي للأقدمية

### المادة 90 :

تلبى بالأولوية على جميع طلبات تغيير مكان العمل ، الطلبات المبررة بالحالة الصحية للعمال أو أحد أفراد عائلته تحت كفالته أو لتقريب الزوجين لبعضهما البعض .

### المادة 91 :

لا تدرس طلبات تغيير مكان العمل ، لأسباب أخرى غير مذكورة في المادة 88 أعلاه إذا كان العمال ليس له أقدمية سنة على الأقل في مكان العمل المطلوب مغادرته ما عدا الظروف الإستثنائية .

### المادة 92 :

تلبى بالأولوية طلبات تغيير مكان العمل لأغراض شخصية للأعمال الذين لهم أقدمية أكثر من ثلاثة سنوات في المنصب الواقع في إحدى النواحي الجنوبية .

### المادة 93 :

لا يستطيع الأعمال المسجلين في جدول الكفاءة ، الذين قبلوا تغيير مكان العمل من أجل الترقية في الرتبة التي ظهرت في الجدول ، الحصول على العودة إلى أماكن عملهم القديمة برتبهم الجديدة ، إلا بعد التسمية في رتبة أعلى للأعمال الذين سبقوهم في الترتيب في جدول الكفاءة .

### المادة 94 :

تشطب أسماء الأعمال الذين تحصلوا على تغيير مكان العمل لأغراض شخصية من جدول الكفاءة التابع للمؤسسة التي غادروها .  
تبلغ نقط كفاءة الأعمال ، و عند الإقتضاء رتبة تسجيلهم في جدول الكفاءة إلى السلطة السلمية التابعة إلى مكان عملهم الجديد .

الرتبة ، و في حالة المساواة في الأقدمية في الرتبة يصنفون حسب التسلسل التصاعدي للأقدمية في الخدمة .

#### المادة 97 :

يعتبر كمتطوعون لإقامة عمل أو مؤسسة معينة حسب مفهوم المواد المذكورة أعلاه ، الأعاون الذين ، بالنظر إلى أماكن العمل أو المؤسسات المقدمة إليهم ، يقبلون تنقلهم إلى هذه الأماكن أو المؤسسات . غير أن تنقلهم يبقى محافظا على صيغة التحويل المفروض .

يتم تبليغ قوائم الذهاب إلى ممثلي العمال قصد الدراسة و اعطاء الرأي فيها .

يتم إخطار الأعاون المحولين فرضا في المدة الممكنة و على الأقل بشهر قبل القيام بإنجازها .

يحتفظون بالاستفادة من تسجيلهم على جدول الكفاءة :

عندما يصل دورهم في الترقية في مؤسساتهم القديمة ، يقدم إشعار إلى المؤسسة الجديدة حتى يسمح لهذه الأخيرة الإعلان عن ترقيةهم مع الأخذ في الحسبان المدة التي قضوها في المؤسسة القديمة و كأنهم لم يحولوا بعد . تبلغ نقاط الأعاون الذين لم يتم تسجيلهم على جدول الكفاءة إلى مؤسساتهم الجديدة كي تؤخذ بعين الاعتبار أثناء عمليات التنقيط الموالية .

#### الفصل الثالث

#### السكن و تعويضات الأعاون المحولين فرضا

#### المادة 98 :

إن العامل الذي له الحق في سكن مجاني و أن المؤسسة ليست لها إمكانيات من أجل توفير هذا السكن ، يمكن للعامل بعد الحصول على الموافقة من طرف المؤسسة أن يحتل سكنا مؤجرا .

يستفيد العامل حينئذ ، من تعويض السكن الذي لا يمكنه في أي حال من الأحوال أن يقل عن سعر التأجير .

#### المادة 99 :

لا يستفيد العامل المحول فرضا و الذي ليس له الحق في السكن المجاني ، من تعويض السكن إلا إذا كان يحتل مسكنا ليس ملكا له . يجب أن يكون هذا التعويض مساويا لسعر التأجير .

#### المادة 100 :

يستفيد العامل عندما يتم تحويله لمدة غير محددة من أجل حاجيات المؤسسة مع تغيير مكان الإقامة من تعويض يسمى تعويض الترحيل المحدد بألف دينار (1.000 دج) .

### الباب الثامن

#### الراحة القانونية ، العطل ، الغيابات المدفوعة الأجر

#### الفصل الأول

#### الراحة القانونية

#### المادة 101 : الراحة الأسبوعية .

حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع ، و تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة .

يستفيد أيضا المستخدمون الذين يخضعون لنظام العمل ذو الخمسة (5) أيام في الأسبوع من يوم ثاني (2) راحة محدد بيوم الخميس .

يستفيد أيضا المستخدمون الذين يخضعون لنظام العمل ذو (5) أيام ، نصف (1/2) في الأسبوع من نصف (1/2) يوم راحة محدد بيوم الخميس بعد الظهر .

#### المادة 102 :

خروجا عن الأحكام المنصوص عنها أعلاه ، يمكن تشغيل العمال الذين يعملون في الورشات ، المشاريع أو هياكل أخرى الواقعة في النواحي الجنوبية ، حسب دورة محددة محليا .

عندما تصادف الراحة الأسبوعية يوم عيد قانوني ، لا يمنح إلا يوم و عطلة مدفوعة الأجر .

**المادة 106 :** تعويض عن العمل في يوم الراحة القانونية .

يحق للعامل الذي إشتغل في يوم الراحة القانونية :

- التمتع براحة تعويضية مماثلة لها ،
- الإنتفاع بالحق في زيادة الساعات الإضافية ، طبقا لأحكام المادة المنصوص عنها أعلاه .

**المادة 107 :**

تمنح الراحة التعويضية مع الأخذ بعين الإعتبار رغبة العامل في الد الملائمة مع متطلبات الخدمة و ذلك في مدة لا تتعدى ثلاثة أشهر إبتداء يوم الراحة القانونية المعني .

إستثنائيا لأسباب الضرورة القصوى للخدمة أو بطلب من العامل المعنا يمكن تأجيل الراحة التعويضية بثلاثة (3) أشهر على الأكثر .

## الفصل الثاني

### العطلة القانونية

**المادة 108 :** أحكام عامة .

لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر من طرف المؤسسة . كل تنازل من العامل عن كل عطلته السنوية أو عن بعضها يعد ب و عديم الأثر .

لا يجوز تعليق علاقة العمل و لا قطعها أثناء العطلة السنوية .

يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المؤدي خلال فترة سنة مرجعية تمتد من أول يوليو (جويلية) للسنة السابقة للعطلة إلى غايا يونيو (جوان) من سنة العطلة .

تحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم إبتداءا من تاريخ التوظف كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل من الشهر الأول للتوظف

في آخر كل دورة ، يمنح لكل عامل عدد أيام راحة يساوي عدد الجزئيات لكل ستة (6) أيام المحسوبة في هذه الدورة .

في هذه الحالة ، يجب على الهيكل المعني متابعة الدفتر الخاص بالراحة التناوبية .

**المادة 103 :**

إن كيفيات إستعمال المستخدمين المقيمين - محطة سكة الحديد و المؤسسات الأخرى (جدول الخدمة) و المستخدمين المتنقلين (جدول التناوب) تكون موضوع الإستشارة المتطابقة لممثلي المستخدمين . حددت هذه الجداول في المادتين 10 و 11 المنصوص عنهما أعلاه .

**المادة 104 :** أيام الأعياد .

يحدد القانون أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر و هي كالتالي :

- أول جانفي : يوم واحد (1)
- أول ماي : يوم واحد (1)
- 19 جوان : يوم واحد (1)
- 05 جويلية : يوم واحد (1)
- أول نوفمبر : يوم واحد (1)
- عيد الفطر : يومان (2)
- عيد الأضحى : يومان (2)
- أول محرم : يوم واحد (1)
- عاشوراء : يوم واحد (1)
- المولد النبوي الشريف : يوم واحد (1)

**المادة 105 :**

تعتبر أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر و يوم الراحة الأسبوعية راحة قانونية .



تعادل شهر عمل لحساب العطلة السنوية المدفوعة الأجر .

#### المادة 109 : مدة العطلة السنوية .

تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين و نصف يوم :

- لكل شهر عمل للمستخدمين الذين تم إبرام علاقة عملهم بالشهر أو لمدة غير محددة ،
  - لكل أربعة أسابيع للمستخدمين الذين تم إبرام علاقة عملهم بالأسبوع ،
  - لكل أربعة و عشرين (24) يوم عمل للمستخدمين الذين تم إبرام علاقة عملهم باليوم ،
  - لكل 180 ساعة للمستخدمين الذين تم إبرام علاقة عملهم بالساعة أو بالتوقيت الجزئي .
- في كل هذه الحالات ، لا تتجاوز المدة الإجمالية ثلاثين يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة .

#### المادة 110 :

تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية :

- فترات العمل المؤدي ،
  - فترات العطلة السنوية ،
  - فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو المرخصة من طرف المؤسسة ،
  - فترات الراحة القانونية ،
  - فترات الغيابات بسبب المرض ، الأمومة و حوادث العمل ،
  - فترات الإبقاء أو الإستدعاء في إطار الخدمة الوطنية .
- لا يمكن أن تحول العطلة المرضية الطويلة المدى الحق في منح أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية ، و ذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية .

#### المادة 111 : زيادة في العطلة القانونية .

ترفع مدة العطلة القانونية بواحد و عشرين (21) يوما بالنسبة لمنصب إختصاصي بالطاقة الاشعاعية (راديولوجي) .

بالنسبة للنواحي الجنوبية تكون الزيادة في العطلة القانونية كما يلي :

- مصباح ، محسوبة ، إلى بشار محسوبة : ..... 20 يوم
- عوماش إلى توفرت : ..... 20 يوم
- بئر العاتر إلى جبل العنق : ..... 20 يوم
- مفتاح سيدي بوبكر ، محسوبة إلى مصباح : ..... 10 أيا
- عين وسارة إلى جلفة : ..... 10 أيا
- بسكرة إلى القنطرة : ..... 10 أيا

#### المادة 112 :

عند الحاجة تمنح الزيادة في عدد أيام العطلة السنوية المقررة في المادة 1 المذكورة أعلاه بالنسبة للشهور التي اشتغل العامل فيها فعليا في منه العمل الذي يخول هذا الحق .

#### المادة 113 : تجزئة العطل .

تمنح العطل مبدئيا باليوم الكامل ، واستثناء يمكن منحها بنصف اليوم بالساعة ، في حدود ستة و خمسون ساعة في السنة بالنسبة للمطلوبة بالساعة .

#### المادة 114 :

يجب على كل عون أن يأخذ خلال السنة المرجعية على الأقل خمسة عشر يوما تقويميا عطلة على مرة واحدة .

#### المادة 115 : برمجة العطل .

تمنح العطل السنوية حسب برنامج معد ، و ذلك بعد إستشارة ممثلي المستخدمين مع أخذ بعين الإعتبار متطلبات الخدمة و مصالح العمال .

## المادة 116 :

تصد منح العطلة السنوية المستمرة ، فالعمال مدعوون لتعريف تاريخ ومدة العطلة التي يرغبون الذهاب فيها ، خلال الفترة التي تمتد من أول جوان إلى غاية 30 سبتمبر .

تعد الهيكل المعنية برنامجا ، كما هو مقرر في المادة 115 أعلاه و تبلغ الأعمان بشهر قبل تاريخ الذهاب للعطلة .

## المادة 117 : توقيف العطلة

يمكن أن يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة . يحق للعامل توقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية و الحقوق المرتبطة بها .

## المادة 118 : إرجاء العطلة

يجب أساسا أخذ العطلة القانونية كاملة في السنة الموافقة . إذا لم يتم أخذ العطلة في السنة الجارية لضرورة الخدمة أو بطلب مبرر من العامل ، يمكن إرجاء العطلة أو الجزء المتبقي منها إلى السنة المقبلة . لا يرخص إرجاء العطلة السنوية في جميع الأحوال إلا في حدود سنة واحدة على الأكثر . بالنسبة للحالة الأولى (ضرورة الخدمة) ، نصف الجزء المتبقي من العطلة ، يجب أن يمنح حسب رغبات العامل .

## المادة 119 : العطلة المسبقة

يمكن لكل عامل استنفذ عطلته السنوية كلية ، الإستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر مدتها لا تتجاوز ثمانية (8) أيام عمل . تقتطع هذه الأيام من عطلة السنة الموالية ، و بالتالي تدفع أجور هذه الأيام المأخوذة بدون أجر .

## الفصل الثالث

### الغيابات الخاصة

## المادة 120 : الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر .

تمنح غيابات خاصة مدفوعة الأجر للأسباب التالية :

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب الشروط المحددة بأحكام قانونية أو كل اتفاق مبرم بين الطرفين .
- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي المرخصة من طرف المؤسس
- المشاركة في إمتحانات أكاد ديمية أو مهنية .

## المادة 121 :

يستفيد العمال من الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر بمناسبة حدث الأحداث العائلية التالية :

- زواج العامل ، ..... ثلاثة أيام (3)
- زواج أحد فروع العامل ، ..... ثلاثة أيام (3)
- ولادة مولود للعامل ، ..... ثلاثة أيام (3)
- وفاة زوج العامل (ة) ، ..... ثلاثة أيام (3)
- وفاة أحد الأصول أو الفروع أو حواشي الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه ، ..... ثلاثة أيام (3)
- ختان ولد العامل (ة) ، ..... ثلاثة أيام (3)

## المادة 122 :

لكل عامل يرغب في تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة الحق في غدا خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثون (30) يوما متتالية و ذلك مرة واحدة في حياته المهنية .

## المادة 123 : عطلة الأمومة .

تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأم طبقا للتشريع المعمول به .

#### المادة 128 :

تمنح غيابات خاصة مدفوعة الأجر لمزاولة الدراسة في حدود ثمانية ساعات (8) في الأسبوع ، شرط أن هذه الدراسة تتجاوب مع إحتياجات المؤسسة .

#### الفصل الرابع

#### الغيابات المؤدية إلى تعليق علاقة العمل

#### المادة 129 :

تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية :

- 1 - إتفاق الطرفين المتبادل ،
- 2 - عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي ،
- 3 - أداء إلتزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط و التدريب في إطارها .
- 4 - ممارسة مهمة انتخابية عمومية ،
- 5 - حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي ،
- 6 - صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة ،
- 7 - ممارسة حق الإضراب ،
- 8 - عطلة بدون أجر .

#### المادة 130 :

يجب أن تفوق مدة تعليق علاقة العمل الشهر عندما تكون منبثقة عن اتفاق متبادل وتكون أقل أو تساوي الشهر عندما يتعلق الأمر بالعطلة الغير المدفوعة الأجر .

#### المادة 131 :

يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 129 أعلاه قانونا في منصب عملهم أو في منصب ذو أجر مماثل ، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في

#### المادة 124 : الغيابات لأجل النشاطات الرياضية و الثقافية .

يستفيد العمال الذين يمارسون نشاطات رياضية و ثقافية أو علمية من غيابات خاصة مدفوعة الأجر ، حسب الشروط المحددة بواسطة التشريع و التعليمات الداخلية .

#### المادة 125 : غيابات من أجل العلاج

يمكن منح غياب خاص مدفوع الأجر في حدود خمسة (5) أيام عمل بالنسبة لكل سنة نشاط للأعوان ، حتى يتمكنوا من معالجة زوجهم أو طفل أو أحد الأصول تحت الكفالة ، بشرط تقديم شهادة طبية محررة من طرف طبيب يشهد فيها بأن المرض يتطلب علاج و يستلزم حضورا مستمرا قرب المريض

#### المادة 126 :

تمنح غيابات خاصة مدفوعة الأجر للأعوان خلال الوقت المطلوب و ذلك في الحالات التالية :

- عند إستدعائهم من طرف القضاء بسبب الخدمة ،
- عند إستدعائهم للفحوص أو المراقبة الطبية ،
- عند تعيينهم لأجل ، المشاركة في وفد رسمي ، قصد الحضور في جنازة عامل متوفي في الخدمة أو أثناء جرح وقع له في الخدمة .
- عند حضورهم بصفة مدافعين عن عامل مستدعى للإمتثال أمام لجنة التأديب أو الطعن .
- عند إستدعائهم من طرف السلطة العسكرية للفحص الطبي في إطار الخدمة الوطنية .

#### المادة 127 :

يمنح غياب خاص مدفوع الأجر مدته (3) أيام لكل عامل ليقوم بالترحيل و نقل الأثاث إلى منزل جديد عند تغيير مكان العمل .



لباسا و اجهزة وقائية مجانا ، كما هو مقرر في التشريع المعمول به .  
العمال المستفيدون بهذا التجهيز ملزمون بارتدائه خلال ساعات العمل .

#### المادة 137 :

يجب على العامل المساهمة في شراء الألبسة الأخرى .  
توعينة هذه الألبسة ، وكذا نسب و مبالغ هذه المساهمة ستحدد بعد  
استشارة ممثلي العمال .

#### المادة 138 :

لا يمكن للعمال في أي حال من الأحوال إدخال تعديلات على ألبسة العمل  
النظامية ، التي تم وضعها تحت تصرفهم أو إستعمالها لأغراض أخرى ، غير  
حاجيات الخدمة .

### الباب العاشر حقوق و واجبات العمال و المؤسسة

#### المادة 139 : حقوق العمال .

يتمتع العمال ، في إطار التشريع المعمول به و هذه الإتفاقية بالحقوق  
الأساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي ،
- التفاوض الجماعي ،
- المشاركة في المؤسسة ،
- الضمان الإجتماعي و التقاعد ،
- الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ،
- الراحة ،
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها ،
- اللجوء إلى الإضراب .

تعليق علاقة العمل .

في حالة ما إذا لم يقدم العمال طلب إعادة إدراجهم أو التجديد في الأجل  
القانونية ، يشعر هؤلاء بوجوب الإلتحاق بمنصب معلم الأصلي أو المناصب  
المسندة إليهم .

#### المادة 132 :

تمنح العطلة الغير المدفوعة الأجر لأغراض شخصية لمدة أقصاها شهر واحد  
بصفة متتالية ، لا يمكن تجديدها إلا مرة واحدة في السنة .

#### المادة 133 :

في إطار اتفاق مبادل ، يمكن للعامل المثبت في منصب عمله الإستفادة من  
غياب مدته سنة واحدة و بصفة متتالية قابلة للتجديد مرة واحدة .

#### المادة 134 :

عند كل إعادة إدراج في وظيفة متعلقة بالأمن ، بعد غياب يساوي أو يفوق  
سنة (06) أشهر ، يجب على العامل أن يخضع لشروط الكفاءات البدنية و  
المعرفة المهنية المفروضة للوظيفة المعنية .  
في حالة عدم القدرة الجسمانية يتم تطبيق الإجراءات المقررة في هذا الشأن

#### المادة 135 :

الأثار الناتجة عن تعليق علاقة العمل ، بالنظر لمدة سريان العمل و مختلف  
الإمتيازات الإجتماعية محددة من طرف القانون لكل حالة من الحالات .

### الباب التاسع لباس العمل

#### المادة 136 :

تضع المؤسسة تحت تصرف العمال الذين يشتغلون في بعض مناصب العمل

#### المادة 140 :

يحق للعمال أيضا ، في إطار علاقة العمل ، ما يأتي :

- التشغيل الفعلي ،
- احترام سلامتهم البدنية و المعنوية و كرامتهم ،
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقهم ،
- التكوين المهني و الترقية في العمل ،
- الدفع المنتظم للأجر المستحق ،
- الخدمات الإجتماعية ،
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا ،
- كل المعلومات حول نشاطات المؤسسة .

#### المادة 141 : واجبات العمال.

ففي إطار علاقة العمل يجب على العمال :

- أن يمثلوا للنصوص التنظيمية للمؤسسة ،
- أن يؤدوا ، بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم ،
- أن يساهموا في جهودات المؤسسة و لا سيما قصد تحسين تنظيم العمل ، الإنتاج و الإنتاجية ،
- أن يحافظوا على الوسائل التي تم وضعها تحت تصرفهم من طرف المؤسسة و استعمالها استعمالا عقلانيا ،
- أن يحترموا بداية و نهاية الخدمة و يمتنعوا عن كل أشكال التغيب ،
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة ،
- أن يلتزموا بإجراءات و قواعد النظافة و الأمن ،
- أن يلتزموا بالواجبات الناجمة عن عقد العمل ،
- أن يراعوا في كل الظروف الإستقامة التامة في علاقتهم مع الجمهور

أو فيما بينهم أثناء عملهم ،

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية في إطار العمل أو مراقبة المواظبة ،
- أن يشاركوا في أعمال التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف
- أن يحترموا السلطة السلمية في كل الحالات التي يرون فيها ضرا إشعار السلطة السلمية ذات المستوى العالي بالنسبة التي ينته إليها،
- أن يصرّحوا إلى الإدارة بكل النشاطات المهنية المدفوعة الأ و الممارسة من طرف زوجهم ،
- أن يشعروا مسؤولوا مؤسستهم بكل إستدعاء قضائي مهما نوعه ، و ذلك بمناسبة الأفعال المتعلقة بنشاط المؤسسة و يعلم في الحين بعد الجلسة بالتصريحات التي أدلوا بها .
- أن يقدموا كل وثيقة إثباتية ضرورية للترتيب اليومي للمفا الإدارية أو لمنحهم الإمتيازات النقدية أو العينية المقررة من ط التنظيم ،
- أن يكونوا مستعدون للقيام بالساعات الإضافية ، بالأش الإستثنائية و الزرفية المرتبطة بنشاط السكة الحديدية .
- أن يحافظوا على ممتلكات المؤسسة و يدافعوا على مصالحها ،
- أن يجعلوا مصالح المؤسسة فوق المصالح الشخصية ،
- أن يحافظوا على الصورة الحسنة للمؤسسة في جميع الظروف ،
- أن يتحلوا بتصرفات مشرفة مع الزبائن ،
- أن يرتدوا البزة النظامية و لباس لائق ،
- أن يكتموا السر المهني و التحفظ ،
- أن يحافظوا على أدوات العمل .

#### المادة 142 : المنومات .

يمنع على العمال ، إلا إذا استدعوا رسميا بموجب القانون أو من ط سلطتهم السلمية ، و لو بعد ساعات العمل ، الإفشاء :

- بكل المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا ، و اساليب الصنع أو طرق تنظيم المؤسسة ،
- بمضمون كل الوثائق الداخلية للمؤسسة ،
- بكل المعلومات الخاصة بالمستخدمين التي يمكن الحصول عليها من خلال وظيفتهم ،

#### كما يمنع أيضا :

- الحياز على مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة زبونة أو مقاوله من الباطن ، إلا بعد موافقة السلطة السلمية و شرط أن لا ينافسها في مجال نشاطها .
- ممارسة كل نشاط مهني مدفوع الأجر بإستثناء نشاط التعليم و بعض نشاطات الحركة الثقافية ، الفنية و الرياضية ، مرخصة مسبقا من طرف المؤسسة ، عندما تكون علاقة العمل بالتوقيت الكامل .
- العمل لمصالح الغير داخل محيط الشبكة و حتى خارج ساعات الخدمة إلا بعد موافقة المؤسسة .
- الحضور إلى العمل في حالة سكر أو تحت تأثير إستهلاك مواد تخريرية ،
- إستعمال الوسائل و معدات المؤسسة لأغراضهم الشخصية إلا بعد موافقة هذه الأخيرة .
- جمع التبرعات و الأموال إلا بعد موافقة المؤسسة .

#### الفصل الثاني

##### واجبات المؤسسة

#### المادة 143 : حماية العمال .

تحمي المؤسسة بكل الوسائل القانونية أعوانها من جميع أشكال الإهانات الشتم ، القذف ، التهديدات ، الإعتداءات أو كل وسائل العنف التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء أو بسبب ممارسة وظائفهم ، و بكل تحفظ ، في هذه الحالة

الأخيرة يجب عليهم تقديم الحجج الضرورية .

#### المادة 144 : رفع مستوى تاهيل العمال .

تسهر المؤسسة بصفة مستمرة على رفع المستوى التقني و المهني للعم لهذا العرض ، تحدد و توضع حيز التنفيذ سياسة التكوين و تح المستوى .

في إطار هذه السياسة ، يعتبر كوقت عمل ، الوقت المسخر للتكوين و تحسين المستوى و التدريب .

#### المادة 145 :

يهدف ضمان السير الحسن لمصالحها ، يمكن للمؤسسة وضع تحت تص الأعوان سكنات العمل الإلزامي لضرورة الخدمة ، التي تحدد شروط وض بواسطة تعليمة خاصة .

#### الباب الحادي عشر

#### الفصل الأول

##### أحكام عامة

#### المادة 146 : حالات إنهاء علاقة العمل .

يقع إنهاء علاقة العمل بين الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية (ش.و.ن.س.ح) و العمال الموظفين لمدة غير محددة و المشتغلين بالتوة

الكامل أو بالتوقيت الجزئي ، في الحالات التالية :

- البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل ،
- الإستقالة ،
- الغياب الغير المبرر الطويل الأمد ،
- التسريع من أجل التجربة الغير المرضية ،
- التسريع ذو الطابع التأديبي ،



- التسريع لأجل تقليص عدد المستخدمين ،
- العجز الكامل عن العمل ،
- التقاعد ،
- الوفاة .

#### المادة 147 : الإستقالة .

يجب أن يكون طلب الإستقالة مكتوباً ، مؤرخاً و موقّعا .  
غير أنه لا يفادر العامل المستقيل منصب عمله إلا بعد فترة الإشعار المسبق .

#### المادة 148 : مدة الإشعار المسبق .

يخضع فسخ علاقة العمل ، نتيجة الإستقالة إلى إشعار مسبق مدته محدّدة كما يلي :

- شهرا واحدا (1) للعامل الذي يربطه عقد عمل لمدة غير محدّدة و التابع إلى صنف أعوان التنفيذ و المهارة .
  - شهران (2) للعامل الذي يربطه عقد عمل لمدة غير محدّدة و التابع إلى صنف الإطارات و الإطارات السامية .
- غير أنه ، يمكن تقصير هذه الأجال باتفاق مشترك .

#### المادة 149 : فترة التمهيل .

يمنح التسريع الحق للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما في فترة التمهيل ذو مدة مساوية لمدة الإشعار المسبق المذكورة أعلاه .  
يستفيد العامل أثناء فترة التمهيل من ساعتين (2 سا) غياب في اليوم مدفوع الأجر ، قصد السماح له بالبحث عن عمل .

#### المادة 150 : التعويض من أجل عدم مراعاة الإشعار المسبق .

في حالة الإستقالة المقررة في المادة 147 أعلاه ، دون إحترام آجال الإشعار المسبق ، يبقى العامل مدين بتعويض تجاه المؤسسة ، يتم تحديده عن طريق التنظيم الداخلي .

#### المادة 151 : التسريع من أجل التجربة الغير المرضية .

يمكن إحداث التسريع من أجل التجربة الغير المرضية في أي وقت .  
لا يستفيد العامل من الإشعار المسبق و لا من التعويضات .

#### المادة 152 : التسريع ذو الطابع التأديبي .

لا يمكن إحداث التسريع ذو الطابع التأديبي إلا بالشروط المحدّدة في النظام الداخلي .

يجب أن يبيّن تبليغ هذا الإجراء طرق الطعن المقررة في التنظيم .

#### المادة 153 : التسريع من أجل تقليص عدد المستخدمين .

1.153 - عندما تبرّره أسباب إقتصادية ، و بعد المفاوضات الجماعية ، يمكن للمؤسسة الشروع في تقليص عدد المستخدمين .

لا يمكن أن يحدث أي تسريع (جماعي أو فردي) من أجل تقليص عدد المستخدمين إلا بعد إستنفاد اللجوء إلى كل الوسائل التي من شأنها أن تمنعه أو تقلّل من عدد التسريحات .

2.153 - الوسائل التي يجب أن تلجأ إليها المؤسسة قبل الشروع في أي تسريع ناتج عن تقليص عدد المستخدمين هي كما يلي :

- إعادة توزيع العمال في هياكل داخلية أخرى ،
- تغيير مكان العمل المفروض ،
- تخفيض ساعات العمل ،
- العمل بالتوقيت الجزئي ،
- الإحالة على التقاعد المسبق ،
- التحويل تجاه نشاطات أخرى التي يمكن للمؤسسة أن تطوّرها أو تجاه مؤسسات أخرى .

3.153 - عندما يتضح أن اللجوء إلى الوسائل المشار إليها في المادة

2.153 أعلاه ، غير فعّال أو غير كاف ، يعلن التسريع مع مراعاة

الترتيب التالي :

- الأعوان الأقل أقدمية ،

3.155 - إن إنهاء عقد العمل الناتج عن البطلان القانوني أو فسخ عقد العمل ، لا يمكنه أن يترتب عنه ضياع الأجر المستحق للعون مقابل العمل المؤدى .

#### المادة 156 : العجز الكامل عن العمل .

1.156 - يقع إنهاء علاقة العمل عندما يعترف طبيا بأن العون مصاب بعجز كامل و دائم كما هو محدد عن طريق التشريع المتعا بالضمانات الإجتماعية .

2.156 - في حالة الإشفاء الكلي أو الجزئي ، الذي يؤدي إلى إلغاء معا العجز ، يمكن للمؤسسة عند الحاجة ، إعطاء الأولوية لتوظيف العون المعني ، شرط أن يعترف له بعد الخبرة بالكفاءة في العمل .

#### المادة 157 : التقاعد .

1.157 - يقع إنهاء علاقة العمل أيضا ، عندما تتوفر للعون شروط ال مدة الخدمة المحددة بواسطة التشريع المتعلق بالتقاعد ، التمتع والإتفاقيات أو الإتفاقات الخاصة المبصرة بين ش.و.ن.س. و الصندوق الوطني للتقاعد (ص.و.ت) أو أية هيئة أخرى مختص 2.157 - غير أنه لا يجوز للمؤسسة أن تقرر من جانب واحد إحالة ال على التقاعد إذا لم يبلغ هذا الأخير السن الذي يخول له الحق التقاعد ، كما هو مقرر أعلاه . يرفع هذا السن بخمس سنوات إذا اشتغل أقل من خمسة عشرة (15) سنة .

3.157 - في جميع الأحوال ، لا يجوز الإقرار بالإحالة على التقاعد أو تبليغ قرار منع المعاش من طرف هيئة التقاعد .

#### المادة 158 : تصفية الوضعية الإدارية .

في حالة إنهاء علاقة العمل ، تصفى الوضعية الإدارية للعون المعني .

- الأعران الذين لهم أقل عدد الأشخاص تحت الكفالة .

- الأعران المستفيذون من وظائف محفوظة أو لديهم الأولوية .

4.153 - التسريع من أجل تقليص عدد المستخدمين ، يعطي الحق في التعويض المقرر في المادة 82 أعلاه .

5.153 - يمنع على المؤسسة اللجوء إلى التوظيف لنفس مناصب العمل بعدما شرعت في تقليص عدد المستخدمين .

6.153 - يستفيد الأعران الذين مسهم إجراء التسريع الجماعي من الأولوية فيما يخص إعادة التشغيل .

#### المادة 154 : البطالة التقنية .

يمكن وضع فئة من المستخدمين في بطالة تقنية و ذلك في الحالات التالية :  
- غلق مؤقت ، مطول أو نهائي لمؤسسة ، خط حديدي أو أي هيكل آخر أو مكان عمل ، قصد التجديد ، إعادة الترميم أو لإعتبارات مربوطة بالنجاعة و بالمرودية أو لكل أسباب أخرى مبررة .

- قطع التموين في المعدات ، المحروقات ، قطع الغيار ، إلخ ... ،

- تحطيم أماكن العمل ، المنشآت الفنية ، العتاد المرتبط بمتابعة النشاط ، أو الإنتاج ، نتيجة لكوارث طبيعية ، فيضانات ، حرائق أو أسباب أخرى كإفعال التخريب ، إلخ ...

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بواسطة إتفاق مشترك مبرم بين المؤسسة و المنظمة أو المنظمات النقابية المعنية .

#### المادة 155 : البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد عمل .

1.155 - تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل الغير المطابقة لتشريع العمل و أحكام هذه الإتفاقية .

2.155 - يعد باطلا كل عقد عمل مبرم على أساس المخادعة أو التحايل على تشريع العمل أو تنظيم ش.و.ن.س.ح .

## الباب الثاني عشر الحق النقابي

### الفصل الأول

#### الإنخراط و تكوين المنظمة النقابية

المادة 159 : الإنخراط .

يحقّ لعمّال ش.و.ن.س.ح الإنخراط الحرّ في إحدى المنظمات النقابية المهنية المختارة من طرفهم ، و المكوّنة طبقاً لأحكام التشريع المعمول به .

المادة 160 : تكوين المنظمة النقابية .

يحقّ لهم أيضاً تكوين منظمة أو منظمات نقابية مهنية في إطار الشروط المقرّرة من طرف القانون .

المادة 161 : المنظمات النقابية التمثيلية .

تعتبر تمثيلية على مستوى المؤسسة ، كلّ منظمة نقابية مكوّنة قانوناً منذ (6) أشهر على الأقل و التي تضم 20 ٪ على الأقل من مجموع عدد عمال ش.و.ن.س.ح ، و/أو لها تمثيل لا يقل عن 20 ٪ داخل لجنة المشاركة لدى المؤسسة .

يجب على المنظمات النقابية المشار إليها أعلاه أن تبلغ في بداية كل سنة مدنية ، حسب الحالة ، إلى المؤسسة كلّ العناصر التي تسمح لها بتقدير الصفة التمثيلية ، لا سيما عدد منخرطيها و اشتراكات أعضائها .

عندما توجد لجنة المشاركة داخل المؤسسة ، يجب على المنظمات النقابية المعنية أن تبلغ أيضاً عدد مندوبيها المنتخبين داخل هذه اللجنة .

المادة 162 :

في حالة تقديم العناصر التي تسمح بتقدير صفة التمثيل في آجال لا يمكنه أن يتعدى الثلاثي الأول من السنة المدنية ، يمكن أن تعتبر المنظمات النقابية المخالفة غير تمثيلية من طرف المؤسسة .

كل نزاع و/أو خلاف يمكنه أن يكون موضوع طعن لدى الهيئة القضائية المختصة التي تفصل في أجل لا يمكنه أن يتعدى الستين (60) يوماً ، وذلك بقرار تنفيذي ، رغم المعارضة أو الإستئناف .

### الفصل الثاني

#### الحماية ، الواجبات و حقوق المندوبين النقابيين

المادة 163 : حماية هوية ممارسة الحق النقابي

يُمنع كل تمييز بسبب النشاطات النقابية :

- إبّان التوظيف ،

- في الأداء و توزيع العمل ،

- في سريان مدة العمل (التنقيط ، الترقية ، التكوين ، إلخ...) ،

- في تحديد الأجر (الأجر ، مكافآت ، تعويضات) و منح الإمتيازات الإجتماعية .

كما يمنع أيضاً ، كل التهديدات و الضغوطات على الأعوان ، و الموجهة ضدّ أية منظمة نقابية أو نشاطاتها عندما تكون متطابقة مع القانون .

المادة 164 : حماية المندوبين النقابيين

لا يمكن لأي ممثل نقابي أن يكون موضوع تسريح أو تجويل أو إعادة التوزيع

أو عقوبة تأديبية ، كيفما كان نوعها ، بسبب نشاطاته النقابية .

إن الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بحماية المندوبين النقابيين

تبقى مطبقة خلال السنة الموالية لإنهاء المدة الإنتدابية .

المادة 165 : واجبات المندوبين النقابيين

يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لتنظيم

المؤسسة مثل الأعوان الآخرون لـ : ش.و.ن.س.ح المسيرون بواسطة هذه

الإتفاقية .



ترجع الأخطاء ، ذات الطابع النقابي البحث للإختصاص المطلق للمنظمة المعنية .

#### المادة 166 :

إذا أخل مندوب نقابي بالأحكام التنظيمية المعمول بها ، يمكن أن يباشر إجراء تأديبيا ضده ، بعد إعلام التنظيم النقابي المعني .

#### المادة 167 : تسهيلات لأجل نشاطات نقابية

يحق للمندوبين النقابيين المنتخبين في ظل احترام القانون التمتع بحساب ساعاتي مقدر بعشرة (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل لممارسة مهمتهم النقابية .

يمكن للمندوبين النقابيين الذين ينتمون إلى نفس المنظمة النقابية ، أن يجمعوا أو يقسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوحة إليهم ، بعد موافقة المؤسسة .

#### المادة 168 :

يعتبر كوقت عمل مدفوع الأجر ولا يدخل في حساب الساعات المشار إليه في المادة السابقة .

- الوقت المخصص من طرف المندوبين النقابيين للإجتماعات الذين هم مدعوون إليها بمبادرة من المؤسسة أو مقبولة منها بناء على طلبهم .
- الغيابات المرخصة من المؤسسة للمندوبين النقابيين لأجل المشاركة في ندوات و مؤتمرات التنظيمات النقابية ، و كذا في ملتقيات و تربيصات التكوين النقابي .

#### المادة 169 : تنقل الأعضاء النقابيون .

يستفيد الأعضاء النقابيون الذين ينتقلون في إطار فترتهم الانتخابية عندما لا يتم التكفل بهم ، من تعويضات التنقل المحددة عن طريق المفاوضات و المنصوص عليها في الإتفاق المشترك .

#### المادة 170 : الملصقات الإعلانية .

بقدر الإمكان تخصص أماكن ملائمة و ممنوعة على الجمهور في كل مؤسس للمنظمات النقابية التمثيلية ، قصد لصق الإستدعاءات الخاص بالإجتماعات ، النداءات و المذكرات الإعلامية النقابية ذات المحتوى المحد بحرية من طرف هذه المنظمات النقابية شريطة احترام التشريع المعمول به .

#### المادة 171 : تحصيل الإشتراكات النقابية .

يمكن القيام بعملية تحصيل الإشتراكات النقابية في مكان العمل . يتم تحديد يوم أو أيام و كذا الساعات التي تجمع فيها الإشتراكات بإتفاق مشترك مبرم بين مسؤول هيكل المؤسسة و المنظمة النقابية المعنية .

### الباب الثالث عشر

وقاية و تسوية النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب

#### الفصل الأول

تعريف و وقاية النزاعات الجماعية في العمل

#### المادة 172 : تحديد النزاع الجماعي في العمل .

بحكم القانون ، يعتبر نزاع جماعي في العمل ، كل خلاف يمسّ العلاقة الإجتماعية - المهنية و كذا الشروط العامة للعمل ما بين العمال المستخدم و الغير المسوّى في إطار الإجراءات الداخلية للوقاية و المصالحة داخل ش.و.ن.س.ح ، يشتمل النزاع الجماعي على خلاف بين المؤسسة و صنف أو عدّة أصناف إجتماعية-مهنية لعمالها . إن الأوجه الإجتماعية-المهنية التي يمكنها أن تؤدي إلى نزاعات جماعية في العمل هي كثيرة و متنوّعة .

إذا لم يكن في الإستطاع سردها بصفة كلية ، فإن أصلها قد ينتج :

- سواء من التفسير أو عدم إحترام (الكامل أو الجزئي) الأحكام التنظيمية ،

- سواء من المطالب الرامية إلى تعديل التنظيم المعمول به .

#### المادة 173 : الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل .

في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، و طبقا للقانون ، تنظم إجتماعات دورية بين المؤسسة و الممثلين النقابيين ، قصد الدراسة المشتركة ، لحالة العلاقات الإجتماعية المهنية و الظروف العامة للعمل داخل المؤسسة .

#### المادة 174 :

تعقد هذه الإجتماعات الدورية مرة واحدة في كل فصل بين ممثلي المديرية العامة و ممثلي المنظمة أو المنظمات النقابية التمثيلية على مستوى المؤسسة (المقر الإجتماعي) و مرة واحدة في كل شهرين بين مديرية الوحدة و المكتب التنسيقي للمنظمة أو المنظمات النقابية التمثيلية على المستوى المحلي .

عندما تفرضها الظروف الإستثنائية ، يمكن عقد إجتماعات طارئة سواء بطلب من المديرية العامة أو الوحدة ، أو بطلب من ممثلي المنظمات النقابية التمثيلية .

#### المادة 175 :

النقاط المدرجة في جدول الأعمال لهذه الإجتماعات ، يجب أن تركز إجباريا حول المواضيع الإجتماعية المهنية و تبلغ على أبعاد تقدير قبل كل عشرة (10) أيام من كل شهر من الأشهر التالية :

- مارس ، جوان ، سبتمبر و ديسمبر إلى المديرية العامة .

- فيفري ، أفريل ، جوان ، أوت ، أكتوبر و ديسمبر إلى مديرية الوحدة .

يحدد جدول الأعمال من طرف المديرية العامة أو الوحدة .

كل نقطة مقترحة من أي طرف قصد إدراجها في جدول الأعمال يجب أن تكون مرفوقة بملف يشتمل على كل المعلومات و الوثائق الضرورية لدراستها .

#### المادة 176 :

تشعر المديرية العامة أو الوحدة المعنيين على الأقل خمسة عشرة (15) يوما قبل تاريخ انعقاد الإجتماع مع إفادتهم بالملفات التي يشتمل عليها جدول الأعمال .

يعدّ محضر و تبلغ نسخة منه إلى كل الأطراف المعنية .

### الفصل الثاني

#### إجراءات تسوية النزاعات الجماعية في العمل

#### المادة 177 : إجراءات إتفاقية للمؤسسة لتسوية النزاعات الجماعية

في حالة اختلاف في الكلّ أو الجزء من النقاط الموضوعية للدراسة في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل المبينة في المواد السابقة ، يعرض هذا الخلاف على اللجنة المتساوية الأعضاء للمؤسسة المكلفة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل .

تتكوّن هذه اللجنة المتساوية الأعضاء :

- من جهة ، من المدير العام أو ممثله المساعد بمدير أو مدراء مركزيين و/ أو بمديرية الوحدة المعني ، و ذلك حسب نوع النزاع ،

- من جهة أخرى ، من أمين أو أمناء عامين من فدراليات المنظمات النقابية التمثيلية المعنية بالنزاع أو ممثليهم الموكّلين قانونا بمساعدة أعضاء من مكتبهم الفدرالي .

يعدّ في كل اجتماع هذه اللجنة محضرا موقعا من الأطراف المعنية و تبلغ نسخة منه إلى كلّ طرف .

#### المادة 178 : المصالحة أمام مفتش العمل .

عندما لا يتمّ تسوية خلاف جماعي في العمل في إطار أحكام المادة 177 أعلاه ، تعلم مفتشية العمل المختصة إقليميا بصفة إجبارية سواء من طرف ممثلي المؤسسة أو من طرف الممثلين النقابيين .



#### المادة 179 :

قصد الشروع في محاولة المصالحة ، يستدعي مفتش العمل المعين أطراف الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى تنعقد في أجل لا يمكن أن يتعدى الأربعة (4) أيام الموالية للإخطار .  
يجب على أطراف الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة ، وذلك تحت طائلة غرامة مقررة قانونا .

#### المادة 180 :

عند انقضاء مدة ثمانية (8) أيام على الأكثر و ابتداء من تاريخ أول جلسة المصالحة ، يعدّ مفتش العمل محضرا يوقعه الأطراف و تدون فيه المسائل المتفق عليها ، و كذا المسائل التي يبقى الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها عند الإقتضاء .  
تصبح المسائل التي اتفق الأطراف عليها نافذة من اليوم الذي تودع فيه لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا ، من طرف المؤسسة أو من طرف الممثلين النقابيين .

#### المادة 181 :

في حالة فشل إجراء المصالحة الكلي أو الجزئي ، يعدّ مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ، و في هذه الحالة ، يمكن لأطراف الخلاف الجماعي في العمل أن يتفقوا على اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم .

#### المادة 182 : الوساطة

الوساطة هي إجراء اختياري يتفق بموجبه أطراف الخلاف الجماعي في العمل على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف القائم بينهم إلى شخص من الغير (الوسيط) .

يتلقى الوسيط من الطرفين كل المعلومات اللازمة للقيام بمهمته و يعرض على الأطراف المعنية ، خلال الأجل الذي يحدده ، اقتراحات لتسوية الخلاف على شكل توصيات مبررة ، و ترسل نسخة من هذه التوصيات إلى مفتشية

#### العمل المختصة إقليميا .

#### المادة 183 :

يتقرر اللجوء إلى الوساطة من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء للمؤسسة المكلفة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل .

عندما تقرّ ضرورة اللجوء إلى الوساطة ، يتفق الأطراف المعنية :

- عن إختيار الوسيط ذو المؤهلات المطلوبة و الغير المنتمي لمستخدمي المؤسسة أو لمنظمة نقابية ،
- عن المدّة التي يجب أن يقترح فيها الوسيط توصياته ،
- عن المسائل التي يجب أن تبلغ له ،
- عن الإجابات الملائمة للتوصيات المبررة للوسيط .
- عن كفاءات التكلّف باتعاب الوسيط .

تتكون نتائج الوسيط من اقتراح حل ودي للنزاع الجماعي في العمل .

إن اقتراح أو اقتراحات الوسيط تكون متضمنة في توصية مبررة و التي ترسل نسخة منها إلى مفتش العمل المختص إقليميا .

#### المادة 184 : التحكيم

في حالة عدم تسوية الخلاف الجماعي في العمل ، في إطار إجراءات المصالحة ، و عند الإقتضاء ، عن طريق الوساطة ، يمكن أن يتفق الأطراف المعنية على عرضه للتحكيم .

يتقرر اللجوء إلى التحكيم عن طريق اللجنة المتساوية الأعضاء للمؤسسة المكلفة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل .

#### المادة 185 :

عندما تتقرر ضرورة اللجوء إلى التحكيم ، كل طرف من الأطراف أي المؤسسة من جهة ، و المنظمات النقابية التمثيلية من جهة أخرى ، يعين حكما .



#### المادة 186 :

القواعد المطبقة في ميدان التحكيم منصوص عنها في قانون الإجراءات المدنية (الواد من 442 إلى 454) .  
يصدر قرار التحكيم بصفة نهائية خلال الثلاثين (30) يوما الموالية لتعيين الحكام .  
يفرض هذا القرار على الأطراف و التي هي ملزمة بتنفيذه .

#### المادة 187 :

لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ، و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الأطراف في النزاع الجماعي في العمل على عرض خلافهم على التحكيم .

### الفصل الثالث

#### ممارسة حق الإضراب

#### المادة 188 : الشروط العامة لممارسة حق الإضراب .

إذا استمر الخلاف الجماعي في العمل ، بعد استنفاد الإجراءات المنصوص عنها أعلاه (إتفاقيات ، المصالحة ، عند الإقتضاء عن طريق الوساطة و/أو التحكيم) ، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب ، وفقا للشروط و حسب الكيفيات المحددة في هذه الإتفاقية .

#### المادة 189 :

يشكل التوقف عن العمل الناتج من نزاع جماعي للعمل الذي يحدث خرقا لأحكام هذه الإتفاقية ، خطأ مهنيا جسيما بالنسبة للعمال الذين يشاركون فيه و يحمل المسؤولية للأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر .  
في هذه الحالة ، تتخذ المؤسسة تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي و التنظيم و التشريع الساري المفعول .

#### المادة 190 : موافقة جماعة العمال على الإضراب .

قبل كل لجوء إلى الإضراب ، يتم استدعاء جماعة العمال المعنية بمبادرة من ممثلي العمال ، إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة ، بعد إشعار المؤسسة ، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف الباقية و الفصل في احتمال توقف متشاور عليه و جماعي للعمل .

#### المادة 191 :

تسمع جماعة العمال إلى ممثلي المؤسسة ، بناء على طلبهم .  
يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد عمال الجماعة المعنية .

#### المادة 192 :

يجب على الممثلين النقابيين إشعار كتابيا المديرية العامة و كذا مديرية الوحدة المعنية عن عقد الجمعية العامة المقررة في إطار إجراء المصادقة على الإضراب على الأقل ثمانية (08) أيام قبل التاريخ المحدد .

#### المادة 193 :

بالنظر إلى تنظيم مصالح المؤسسة ، مفهوم "الجماعة المعنية" ، المنصوص عنها أعلاه ، تعني سواء :

أ - صنف أو عدة أصناف اجتماعية-مهنية من المؤسسة ،

ب - صنف أو عدة أصناف اجتماعية-مهنية من الوحدة ،

ج - صنف أو عدة أصناف اجتماعية-مهنية من عدة وحدات ،

في الحالة المشار إليها في "أ" أعلاه ، يجتمع العمال في جمعية عامة داخل المؤسسة المعنية .

في الحالات ، المشار إليها في "ب" و "ج" يجب تنظيم جمعيات عامة إجباريا بحيث تضم عدد الجماعة المعنية حتى يتسنى لها الإعلان عن اللجوء إلى الإضراب المحتمل .

#### المادة 194 :

تنظم الجمعيات العامة في أماكن العمل المعينة من قبل الإدارة ، و الممنوعة على الجمهور و خارج أوقات العمل .

أما العمال الذين يخضعون إلى الدورة التناوبية (3 X 8) ، تنظم لهم ثلاثة (03) جمعيات عامة .

يجب أن تعقد هذه الجمعيات دون أن تعرقل السير الحسن للمصلحة .

#### المادة 195 :

تدون نتيجة الإقتراع السري الذي يجري عقب انعقاد الجمعية العامة في محضر محرر و موقع من طرف الممثلين النقابيين و يرسل إلى المديرية العامة ، و كذا مديرية الوحدة المعنية .

#### المادة 196 : الإشعار المسبق بالإضراب

عندما تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب ، حسب الشروط المحددة أعلاه ، يجب على الممثلين النقابيين أن يقدموا إشعارا مسبقا بالإضراب ، لا تقل مدته عن إثنتي عشرة (12) يوما .

يجب تبليغ هذا الإشعار المسبق كتابيا و يكون مرفوقا بمحضر أو مخاطر تدون فيها نتيجة أو نتائج الإقتراع التي تثبت الموافقة على اللجوء إلى الإضراب .

تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ، ابتداء من تاريخ إيداعه مقابل وصل الإستلام لدى المديرية العامة للمؤسسة ، مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، و كذا مديرية الوحدة المعنية .

لا يمكن أن يقلع الإضراب إلا بعد انتهاء مدة الإشعار المسبق بالإضراب .

#### المادة 197 : إجراءات حماية الأملاك في حالة الإضراب

يلتزم ممثلوا المؤسسة و الممثلين النقابيين ، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب ، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على أمن الأملاك و المنشآت.

يعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام و الذين يجب عليهم تلقي التعليمات المتعلقة بمهامهم على الأقل ثمانية و أربعين ساعة (48) قبل إقلاع الإضراب .

#### المادة 198 :

في حالة الخلاف المتعلق بضرورة الحماية و/أو تعيين العمال ، و ذلك مهما كان السبب ، يتخذ ممثلوا المؤسسة لوحدهم التدابير اللازمة المقررة في هذه المادة ، مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا .

الأملاك و المنشآت المشار إليها أعلاه ، هي لا سيما :

- الأملاك المنقولة و بناءات محطات قطارات المسافرين و البضائع ، مقرات الوحدات و المديرية العامة .

- المعدات المتحركة ، الأدوات و التجهيزات الثابتة و/أو المتنقلة الخاصة بالمستودعات ، الورشات ، المراكز و أماكن الإحتياط .

- منشآت سكة الحديد ، الإشارات و المواصلات .

يعد خطأ مهنيا جسيما رفض العامل المعين للقيام بالمهام الرامية إلى حماية و أمن الأملاك و المنشآت .

تبلغ التعليمات المشار إليها في المادة 197 أعلاه ، من طرف مسؤول السلطة السلمية إلى المعنيين كتابيا ، حسب النموذج المبين أدناه .

## المادة 199: القدر الأدنى من الخدمة

نظرا لتكليف المؤسسة بمهمة الخدمة العمومية ، يفرض عليها القانون في حالة الإضراب القدر الأدنى من الخدمة ، في كل النشاطات المرتبطة بأمن وسائل النقل السككي بما في ذلك حراسة الحواجز و فرق الرفع و إصلاح حالة السكة عندما تقتضي الضرورة .

باعتبار هذا الإلزام قانوني من جهة ، فالضرورة القصوى لضمان حركات السير السككي ضرورية إستمرارية المرافق العمومية الأساسية ، النشاطات الإقتصادية الحيوية ، تموين السكان إلخ ... ، من جهة أخرى ، يجب على ممثلي المؤسسة و الممثلين النقابيين أخذ الترتيبات الضرورية لأجل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة ، و الذي لا يمكنه أن يقلّ على ثلث 1/3 عدد القطارات الموضوعة مع المستخدمين اللازمين ، و ذلك بمجرد وضع الإشعار المسبق بالإضراب .

## المادة 200 :

يحدّد نفس الممثلون عدد حركات السير السككي الذي يجب ضمانه في إطار القدر الأدنى من الخدمة الملزمة لأجل نقل المسافرين (طلبة ، الضاحية ، الخطوط الطويلة) ، و نقل البضائع (المواد الخطيرة ، الإستراتيجية ، المعرضة للتلّف إلخ ...).

يعيّن هؤلاء الممثلون العمال الذين يتكفلون بالمهام اللازمة للسير الحسن للقدر الأدنى من الخدمة .

يجب حتماً على العمال المطلوبين لأجل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة ، تلقى التعليمات المتعلقة بمهامهم على الأقل ثمانية و أربعين (48) ساعة قبل إقلاع الإضراب .

## المادة 201 :

في حالة الخلاف المنصب حول ضرورة القيام بالقدر الأدنى من الخدمة و/أو تعيين العمال ، و ذلك مهما كانت الأسباب ، يتّخذ ممثلوا المؤسسة لوحدهم

## النموذج

ش . و . ن . س . ح

وحدة :

- يطبع -

باللغة العربية صفحة 1

باللغة الفرنسية صفحة 2

نيابة مديرية :

## تعيين

لضمان الحماية و أمن الأملاك و المنشآت  
(المادة 31 من قانون 02.90 ، المؤرخ في 1990/02/06)

رقم :

تطبيقاً للمادة ..... من الإتفاقية الجماعية عين ممثلوا المؤسسة  
و الممثلين النقابيين بإتفاق مشترك :

السيد : ..... (الإسم ، اللقب

.....) (الرتبة ، الوظيفة

.....) (الهيئة الملحقه)

لأجل القيام بالمهام المنصوص عنها أثناءه ، في إطار الحماية و أمن الأملاك و المنشآت:

تحدد ساعات بداية و نهاية الخدمة كما يلي :

من ..... إلى .....

من ..... إلى .....

من ..... إلى .....

تبدأ فترة القيام بهذه المهام يوم .....

و تنتهي يوم .....

يتم إعلام المعني بأن رفض تنفيذ هذه التعليمات يعدّ خطاً أمنياً جسيماً .

حرر بـ : ..... في

ممثلي المؤسسة .....

إمضاء : السيد .....

الممثلين النقابيين .....

إمضاء السيد .....

## توقيع العامل

التاريخ : .....

الإمضاء : .....

- توجه نسخة واحدة إلى المعني

- توجه نسخة واحدة إلى المؤسسة الملحقه

- توجه نسخة واحدة إلى مدير الوحدة



الإجراءات الضرورية المقررة في هذه المادة ، مع القيام بإعلام مفتشية العمل  
لمختصة إقليميا .  
يعدّ خطأ جسيما رفض العامل المعين للقيام بالمهام الضرورية للسير الحسن  
للقدر الأدنى من الخدمة .  
تبلغ التعليمات المشار إليها في المادة 200 أعلاه من طرف مسؤول السلطة  
لسلمية إلى المعنيين كتابيا حسب النموذج المبين أدناه .

ش . و . ن . س . ح  
وحدة :

النموذج

- يطبع -

باللغة العربية صفحة 1  
باللغة الفرنسية صفحة 2

تعيين

لضمان القدر الأدنى من الخدمة

(المادة 37 إلى 39 من قانون 02.90 ، المؤرخ في 1990/02/06)

رقم : .....  
تطبيقا للمادة .....  
من الإتفاقية الجماعية عين ممثلوا المؤسسة  
و الممثلين النقابيين بإتفاق مشترك :  
السيد :

(الإسم ، اللقب)

(الرتبة ، الوظيفة)

(الهيئة الملحقة)

لأجل ضمان المهام المنصوص عنها أدناه ، في إطار القدر الأدنى من الخدمة :

تحدد ساعات بداية و نهاية الخدمة كما يلي :

من ..... إلى .....

من ..... إلى .....

من ..... إلى .....

تبدأ فترة إنجاز هذه المهام يوم .....

و تنتهي يوم .....

يتم إعلام المعني بأن رفض تنفيذ هذه التعليمات يعدّ خطأ مهنيا جسيما .

حرر بـ : ..... في

ممثلي المؤسسة

إمضاء : السيد .....

الممثلين النقابيين

إمضاء السيد .....

توقيع العامل

تاريخ : .....

الإمضاء : .....

- توجه نسخة واحدة إلى المعني

- توجه نسخة واحدة إلى المؤسسة الملحقة

- توجه نسخة واحدة إلى مدير الوحدة

#### المادة 209 :

تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي باخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما ، دون المساس بالعقوبات الجزائية .

#### الفصل الرابع تسوية الإضراب

#### المادة 210 : تسوية الإضراب عن طريق المفاوضة

يجب على أطراف الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب ، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهم .

#### المادة 211 : تسوية الإضراب عن طريق الوساطة المؤهلة

يمكن لوزير النقل أن يعين وسيطا كفاءا ، قصد عرض على أطراف النزاع إقتراحات لتسوية خلافهم في مدّة زمنية تحدّد له ، إذا بدت من مواقفهم صعوبات في المفاوضات المباشرة .

يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد أطراف الخلاف الجماعي في العمل .

#### المادة 212 : تسوية الإضراب عن طريق التحكيم

إذا إستمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عنها أعلاه يمكن للوزير المكلف بالنقل أن يحيل الخلاف الجماعي أمام اللجنة الوطنية للتحكيم ، وذلك بعد إستشارة المؤسسة و الممثلين النقابيين .

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم التي تمّ إنتماسها جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية و كذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراءات المصالحة والوساطة .

تفصل اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلاف الجماعي في مدّة زمنية لا تتجاوز الثلاثون (30) يوما، و ذلك إبتداء من تاريخ إحالة الطلب عليها .

#### المادة 205 : حماية حق الإضراب

إن الإضراب الذي تم إقلامه باحترام أحكام هذه الإتفاقية لا يقطع علاقة العمل . و يوقف الإضراب أثار علاقة العمل طيلة مدة التوقف الجماعي للعمل .

لهذا الغرض ، لا يمكن دفع أجر العمال الذين شاركوا في التوقف الجماعي للعمل أثناء فترة الإضراب .

#### المادة 206 :

لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني . يمنع أي توظيف أو تعيين يرمي إلى استخلاف العمال المضربين ، ما عدا في حالات الإلزام :

- بالقيام بالمهام المرتبطة بالحماية و أمن الأملاك و المنشآت ،
- بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة ،
- بالإمتثال إلى أمر التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية .

#### المادة 207 : عرقلة حرية العمل

يعدّ عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل في المؤسسة مهما كانت وضعيته السلمية أو ظيفته من الإلتحاق بعمله المعتاد أو استئناف أو مواصلة نشاطه المهني ، بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء .

#### المادة 208 :

يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمؤسسة ، عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل .

في هذه الحالة ، يمكن إصدار أمر قضائي باخلاء المحلات بناء على طلب مديرية الوحدة التي تبلغ بدورها محامي مستشار لدى الشبكة قصد القيام بالإجراءات القضائية الملائمة .

### المادة 213 :

تصبح قرارات التحكيم نافذة ، بعد تبليغها إلى كل الأطراف المعنية بالنزاع ، خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخ القرار المتخذ من طرف رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم  
يحدث إبلاغ اللجنة الوطنية للتحكيم تعليق الإضراب الذي شرع فيه ، و عليه يجب على الجماعة المعنية إستئناف العمل في الحين .

### الفصل الخامس

### الإجراءات التي تتخذ في حالة الإضراب الغير الشرعي

### المادة 214 : تعديد الإضراب الغير شرعي .

يعتبر إضرابا غير شرعي ، كل إضراب شرع فيه و يكون مخالفا لأحكام هذه الإتفاقية (عدم إحترام لا سيما الإجراءات المتعلقة بالإجتماعات الدورية للوقاية ، بالتسوية المتفق عليها بالمؤسسة ، بالمصالحة أمام مفتشية العمل ، بالمصادقة على الإضراب من طرف الجماعة و بالإشعار المسبق بالإضراب) ، و كذا تلك المتبعة بعد عرض الخلاف الجماعي في العمل للتحكيم المقرر في المادتين 184 و 212 المنصوص عنهما أعلاه .

### المادة 215 :

إن إثبات الصفة الغير الشرعية للوقف الجماعي للعمل هو من إختصاص المديرية العامة للمؤسسة التي تصرح به بناء على مجموع عناصر المعلومات الضرورية التي يجب على الوحدة أن تبلغها بواسطة أسرع الوسائل .

### المادة 216 : الإجراءات التي التطبيقية .

بمجرد التصريح عن الإضراب الغير الشرعي ، تأخذ مديرية الوحدة المعنية كل الإجراءات الضرورية لأجل :

- إعلام العمال المعنيين بأن الوقف الجماعي عن العمل الملاحظ غير شرعي و يُعدُّ خطأ مهنياً جسيماً .

- تقديم الإعذار لهم بواسطة رسالة مضمنة مع الإشعار بالإستلام قصد إستئناف العمل في الحين من غير مساس بالإجراءات التأديبية .  
يجب أن يحدد في هذا الإعذار بأن عدم إستئناف الخدمة يؤدي قانونا إلى فسخ علاقة العمل .

### المادة 217 : العقوبات الجزائية

يتعرض لعقوبات إدارية و جزائية كل الذين يقومون بإضراب مخالف لأحكام قانونية و إتفاقية .  
كذلك ، في حالة الإضراب الغير الشرعي ، تحتفظ المؤسسة بحقها ، من أجل إبلاغ السلطات القضائية المختصة إقليميا .  
العمليات المتخذة في هذا الإطار ، تقوم بها مديرية الوحدة المعنية بمجرا الإستلام من قبل هذه الأخيرة للقرار المتخذ في هذا الشأن ، من طرف المؤسسة .

## **الباب الرابع عشر الأحكام المختلفة**

### المادة 218 : الضمان الإجتماعي و التقاعد .

يستفيد العمال مهما كانت علاقة عملهم بالمؤسسة من الإمتيازات المقررة من طرف التشريع المعمول به ، فيما يخص الضمان الإجتماعي و التقاعد .

### المادة 219 : التعااضديات .

يمكن للعمال و يطلب منهم الإنخراط في مختلف التعااضديات .

### المادة 220 : الخدمات الإجتماعية .

يستفيد العمال المشتغلون أو المتقاعدون و كذا ذوي الحقوق من إمتيازات الخدمات الإجتماعية المقررة في التشريع المعمول به .



### المادة 221 : تسهيلات السير

طبقاً للتبظيم الداخلي للمؤسسة ، يستفيد العمال المشتغلون أو المتقاعدون وكذا ذوي الحقوق من سندات السير (بطاقات أو رخص) حتى يتمكنوا من التنقل مجاناً على متن مجموع قطارات شبكة السكك الحديدية الوطنية . كما يستفيدون أيضاً من التسهيلات المقررة في هذا الشأن ، في إطار الإتفاقيات و / أو المعاهدات المبرمة بين مختلف شبكات السكك الحديدية .

### المادة 222 : الهاتف المنزلي .

يستفيد العمال المشتغلون في وظائف المسؤولية ، و الذين يخضعون إلى تبعيات خاصة من تعريض مبلغ الإشتراك . أما بالنسبة للعمال الذين يحتلون سكناً تابعاً للمؤسسة ، فإن تكاليف التركيب و الإشتراك تتكفل بهم هذه الأخيرة .

### المادة 223 : النظافة و الأمن و طب العمل .

طبقاً للتشريع و التبظيم المعمول بهما ، يجب على المؤسسة أن تأخذ كل الإجراءات الضرورية لأجل ضمان للعمال ظروف النظافة ، الأمن و الحماية وكذا خدمات طب العمل .

### المادة 224 : التكوين و التمهين .

الأحكام التي تدير عملية التكوين و التمهين منصوص عنها في النظام الداخلي للمؤسسة .

### المادة 225 : إعادة الإدراج بعد الخدمة الوطنية .

الحق في إعادة الإدراج للعامل الذي قام بأداء واجبات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها ، يبقى ساري طيلة الشهرين المواليين لتاريخ التسريح النهائي من الواجبات القانونية .

### المادة 226 : الإجراءات التأديبية

كل نقائص في الواجبات المهنية و كل إهمال في تنفيذ المهام المرتبطة بمنصب العمل و كل مخالفات لقواعد الأمن و التبظيم ، تعرض صاحبها إلى العقوبات المقررة في النظام الداخلي . لا يمنع تطبيق الإجراءات التأديبية من المتابعة القضائية التي يمكن للمؤسسة إتخاذها ضد العمال في حالة إرتكاب الأخطاء الجسيمة .

## **الباب الخامس عشر أحكام نهائية**

### المادة 227 :

تعد باطلة و عديمة الأثر كل بنود النظام الداخلي التي تحدد أو تحدّد حقوق العمال كما هي منصوص عنها في القوانين ، الأنظمة و الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية المعمول بها . تعد باطلة و عديمة الأثر كل أحكام هذه الإتفاقية الجماعية المتعارضة مع القانون .

### المادة 228 : المدّة و تاريخ سريان المفعول

تمّ أبرم هذه الإتفاقية الجماعية لمدة غير محدّدة و تكون سارية المفعول إبتداء من 01 ماي 1996 .

### المادة 229 : المراجعة

يجب تقديم كل طلب المراجعة كتابياً و يرسل إلى كل الأطراف الموقّعة . إن طلب المراجعة الذي لا يمكن أن يطرأ إلا بعد إنقضاء إثنتي عشر (12) شهراً الموالية للتسجيل ، يجب أن يحدّد مواد الإتفاقية التي ستعرض للمراجعة وكذا الإقتراحات المتعلقة بها . إن لم يوجد إتفاق خلال مدّة شهر ، إبتداء من تاريخ تقديم الطلب ، يجب أن توضع حيز التنفيذ إجراءات التحكيم و المصالحة .

A défaut d'un accord dans un délai d'un mois à compter de la date d'introduction de la demande, les procédures d'arbitrage et de la conciliation doivent être mises en œuvre.

La dénonciation par l'une ou l'autre des parties doit se faire dans les formes prévues par la Loi.

En cas de désaccord constaté la convention dénoncée continue à produire ses effets tant qu'une nouvelle convention n'a pas été adoptée.

#### **ARTICLE 230 : ENREGISTREMENT**

La présente convention collective dûment approuvée et signée par les représentants des parties a été déposée et enregistrée.

Le Secrétaire Général  
de la Fédération Nationale  
des Cheminots  
**K. BERKANE**

Le Directeur Général  
de la Société Nationale  
des Transpots Ferroviaires  
**A. LALAIMIA**

La présente convention collective de l'Entreprise, sise au 21-23 Bd Med V - Alger, contenant deux cent trente (230) articles, a été enregistré par Monsieur BOUHANK Brahim, Inspecteur Principal du Travail territorialement compétent, sous le n° 0211/96.

Fait à Alger, le 24.12.1996

L'Inspecteur Principal du Travail  
Signé : **B. BOUHANK**

La présente convention collective a été déposée et enregistrée le 30.12.1996 sous le numéro 201/96 auprès du greffe de la Section Sociale du Tribunal d'Alger.

Tribunal d'Alger Section Sociale  
Signé : **Le greffier**

يجب أن يتم النقض من قبل جهة أو أخرى حسب الصيغة المقررة من طرف القانون .

في حالة عدم الموافقة ، يستمر مفعول الإتفاقية ، ما دامت الإتفاقية الجديدة لم يصادق عليها بعد .

#### **المادة 230 :**

هذه الإتفاقية الجماعية قد تمت المصادقة عليها من طرف المديرية العامة و ممثلي العمال و قد تم تسجيلها من طرف مفتشية العمل و كتابة الضبط.

المدير العام للشركة الوطنية  
للنقل بالسكك الحديدية  
إمضاء : ع. لعلمية

الأمين العام للفدرالية  
الوطنية للسككيين  
إمضاء : ك. بركان

- هذه الإتفاقية الجماعية للمؤسسة ، الكائن مقرها 21 ، 23 شارع محمد الخامس - الجزائر ، و المتضمنة 230 مادة قد تم تسجيلها من طرف السيد إبراهيم بوحنك ، المفتش الرئيسي للعمل المختص إقليمياً ، تحت رقم : 96/0211

حرر بالجزائر في 1996/12/24

المفتش الرئيسي للعمل  
إمضاء : إبراهيم بوحنك

- هذه الإتفاقية الجماعية قد تم إيداعها و تسجيلها بتاريخ 1996/12/30 تحت رقم 96/201 لدى محكمة الجزائر - الفرع الإجتماعي .

إمضاء : كاتب الضبط  
لدى محكمة الجزائر



## **TITRE XIV**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **ARTICLE 218 : ASSURANCES SOCIALES ET RETRAITE**

Les travailleurs quelle que soit la relation de travail qui les lie à l'Entreprise, bénéficient des avantages prévus par la législation en vigueur en matière de sécurité sociale et de retraite.

#### **ARTICLE 219 : MUTUELLES**

Les travailleurs peuvent à leur demande souscrire une adhésion aux différentes mutuelles.

#### **ARTICLE 220 : OEUVRES SOCIALES**

Les travailleurs en activité ou en retraite ainsi que leurs ayants-droit bénéficient des avantages au titre des œuvres sociales prévus par la législation en vigueur.

#### **ARTICLE 221 : FACILITES DE CIRCULATION**

Les travailleurs en activité ou en retraite bénéficient pour eux même et pour leurs ayants-droit au sens de la réglementation interne de l'Entreprise de titres de circulation (cartes ou permis) leur permettant de se déplacer gratuitement dans l'ensemble des trains circulant sur le réseau ferroviaire national.

Ils bénéficient également des facilités prévues en la matière dans le cadre des conventions et/ou accords signés avec les différents réseaux ferroviaires.

#### **ARTICLE 222 : TELEPHONE - DOMICILE**

Les travailleurs exerçant des fonctions de responsabilité et soumis à des sujétions particulières, bénéficient du remboursement de l'abonnement.

Pour les travailleurs occupant un logement appartenant à l'Entreprise, l'installation ainsi que l'abonnement sont à la charge de celle-ci.

#### **ARTICLE 223 : HYGIENE ET SECURITE ET MEDECINE DE TRAVAIL**

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, l'Entreprise doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs les conditions d'hygiène, de sécurité et de protection ainsi que les prestations de la médecine du travail.

#### **ARTICLE 224 : FORMATION ET APPRENTISSAGE**

Les dispositions régissant la formation et l'apprentissage sont reprises par le Règlement Intérieur de l'Entreprise.

#### **ARTICLE 225 : REINTEGRATION APRES SERVICE NATIONAL**

Le droit à la réintégration du travailleur ayant accompli les obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve demeure ouvert pendant les deux (02) mois qui suivent la date de libération définitive des obligations légales.

#### **ARTICLE 226 : MESURES DISCIPLINAIRES**

Tout manquement aux obligations professionnelles, toute négligence dans l'exécution des tâches liées au poste de travail, toute infraction aux règles de sécurité et à la réglementation sont passibles des sanctions prévues par le Règlement Intérieur.

L'application des mesures disciplinaires n'exclut pas les poursuites judiciaires qui peuvent être intentées par l'Entreprise à l'encontre des travailleurs en cas de fautes lourdes.

## **TITRE XV**

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### **ARTICLE 227 :**

Les clauses du règlement intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent des lois, des règlements et des conventions ou accords collectifs en vigueur, sont nulles et de nul effet.

Toute dispositions de la présente Convention Collective, décidées en contradiction avec la loi sont nulles et de nul effet.

#### **ARTICLE 228 : DUREE ET DATE D'EFFET**

La convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du 1er Mai 1996.

#### **ARTICLE 229 : REVISION**

Toute demande de révision devra être faite par écrit et adressée à chacune des parties signataires.

La demande de révision, qui ne peut intervenir dans les douze (12) mois qui suivent l'enregistrement, devra spécifier les articles de la convention qui seront soumis à examen ainsi que les propositions y afférentes.



## CHAPITRE 4

### LA RESOLUTION DE LA GREVE

#### ARTICLE 210 : RESOLUTION DE LA GREVE PAR VOIE DE NEGOCIATION

Les parties à un différend collectif de travail sont tenues, durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord objet du conflit.

#### ARTICLE 211 : RESOLUTION DE LA GREVE PAR VOIE DE MEDIATION QUALIFIEE

Lorsque les positions des parties font présumer des difficultés de négociations directes, le Ministre des Transports, peut désigner un médiateur qualifié en vue de soumettre aux parties en conflit des propositions de règlement dans un délai qui lui est fixé.

Le rapport du médiateur peut être rendu public à la demande de l'une ou l'autre des parties au conflit collectif de travail.

#### ARTICLE 212 : RESOLUTION DE LA GREVE PAR VOIE D'ARBITRAGE

En cas de persistance de la grève et, après échec de la médiation suscitée, le Ministre chargé des transports peut déférer le conflit devant la commission nationale d'arbitrage et ce, après consultation de l'Entreprise et des représentants syndicaux.

La commission nationale d'arbitrage ainsi saisie, reçoit toute information ayant trait au différend collectif ainsi que tout document établi dans le cadre des procédures de conciliation et de médiation.

Elle statue dans un délai n'excédant pas trente (30) jours à compter de sa saisine.

#### ARTICLE 213 :

Les sentences arbitrales sont exécutoires ; elle sont notifiées aux parties concernées par le conflit dans les trois (3) jours qui suivent la date de décision par le Président de la Commission nationale d'arbitrage.

La saisine de la commission nationale d'arbitrage entraîne la suspension de la grève déclenchée ; le collectif concerné doit en conséquence reprendre le service immédiatement.

## CHAPITRE 5

### DISPOSITIONS A PRENDRE EN CAS DE GREVE ILLICITE

#### ARTICLE 214 : DEFINITION DE LA GREVE ILLICITE

Toute grève déclenchée en violation des dispositions de la présente Convention (non respect notamment des procédures relatives aux réunions périodiques pour la prévention, au règlement conventionnel d'Entreprise, à la conciliation devant l'Inspection du travail, à l'approbation de la grève par le collectif et au préavis de grève), ainsi que celle poursuivie après la soumission du différend collectif de travail à l'arbitrage prévu aux articles 184 et 212 ci-dessus est considérée comme une grève illicite.

#### ARTICLE 215 :

L'établissement du caractère illicite d'un arrêt collectif de travail est de la compétence de la Direction Générale de l'Entreprise qui se prononce au vu de l'ensemble des éléments d'information nécessaires que l'Unité doit lui faire parvenir par les moyens les plus rapides.

#### ARTICLE 216 : MESURE A APPLIQUER

Dès que le caractère illicite d'une grève est déclaré, la Direction de l'Unité concernée prend toutes mesures nécessaires à l'effet :

- d'informer les travailleurs intéressés que l'arrêt collectif de travail observé est illicite, et constitue une faute professionnelle grave.
- de les mettre en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'avoir à reprendre le travail immédiatement sans préjudice de mesures disciplinaires.

Cette mise en demeure doit préciser que le défaut de reprise de service entraîne, de droit, la résiliation de la relation de travail.

#### ARTICLE 217 : SANCTIONS PENALES

Toute grève intervenant en violation des prescriptions légales et conventionnelles expose les auteurs à des sanctions administratives et pénales.

Aussi, en cas de grève illicite, l'Entreprise se réserve le droit de saisir les autorités judiciaires territorialement compétentes.

Les actions à entreprendre, dans ce cadre, sont engagées par la Direction de l'Unité concernée dès réception par celle-ci de la décision arrêtée, dans ce sens, par l'Entreprise.



S. N. T. F.

MODELE

UNITE  
SOUS-DIRECTION

- IMPRIME -

**EN LANGUE NATIONALE  
ET EN LANGUE FRANCAISE**

**( MODELE DE LETTRE )**

le Directeur

Monsieur le Wali

le .....

OBJET / - Demande de réquisition du personnel en grève.

Monsieur le Wali,

J'ai l'honneur de vous informer de l'arrêt collectif de travail observé à compter du ..... à ..... heures par le personnel

En application des dispositions de la loi 90.02 du 06 Février 1990 les agents, dont ci-joint la liste nominative, ont été invités, par décision individuelle dont copie ci-jointe à assurer les tâches :

- nécessaires à la préservation et la sécurité des biens et des installations,
- indispensables au bon fonctionnement du service minimum.

Pour pallier à la défaillance de ces agents qui n'ont pas cru devoir obtempérer aux décisions de désignation individuelle d'une part et considérant les obligations légales de la SNTF, investies d'une mission de service public d'autre part, je vous serais très obligé de bien vouloir délivrer des ordres de réquisition sur le personnel repris à la liste nominative précitée.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Wali, l'assurance de ma haute considération.

J /

**ARTICLE 205 : PROTECTION DU DROIT DE GREVE**

La grève déclenchée dans le strict respect des dispositions de la présente Convention ne rompt pas la relation de travail. Elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail. A ce titre, les travailleurs observant un arrêt collectif de travail, ne sont pas rémunérés pendant toute la période de la grève.

**ARTICLE 206 :**

Aucune sanction ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée.

Tout recrutement ou affectation destiné à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève est interdit sauf dans les cas de l'obligation :

- d'assurer les tâches liées à la préservation et à la sécurité des biens et des installations,
- d'assurer le service minimum,
- de répondre à un ordre de réquisition ordonné par les autorités administratives.

**ARTICLE 207 : ENTRAVE A LA LIBERTE DE TRAVAIL**

Constitue une entrave à la liberté de travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, un travailleur de l'Entreprise quelle que soit sa position hiérarchique ou sa fonction d'accéder au lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre son activité professionnelle.

**ARTICLE 208 :**

L'occupation par les travailleurs en grève de locaux professionnels de l'Entreprise est interdite lorsqu'elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail.

Dans ce cas l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de la Direction de l'Unité laquelle saisit l'avocat conseil du réseau pour engager la procédure judiciaire utile.

**ARTICLE 209 :**

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

S. N. T. F.

MODELE

UNITE  
OUS-DIRECTION

- IMPRIME -

**EN LANGUE NATIONALE RECTO**  
**EN LANGUE FRANCAISE VERSO**

DESIGNATION

Pour assurer le service minimum  
(article 37 à 39 de la loi 90.02 du 06.02.1990)

N° .....

application de l'article ..... de la Convention Collective .....  
..... les représentants de l'Entreprise et les représentants syndicaux,  
in commun accord, ont désigné :

..... (nom, prénom)  
..... (grade/fonction)  
..... (structure d'attache)

'effet d'assurer, dans le cadre du service minimum les tâches ci-après  
imérées :

heures de prise et de cessation de service sont fixées comme suit :

..... à .....  
..... à .....  
..... à .....

période de l'accomplissement de ces tâches commence le .....  
prend fin le .....

Intéressé est informé que le refus d'exécuter les prescriptions de la présente  
constitue une faute professionnelle grave. Fait à ..... le .....

Représentants Syndicaux  
né M .....

Le représentant de l'Entreprise  
Signé M .....

ex pour le travailleur concerné  
ex pour l'établissement d'attache  
ex pour le Directeur d'Unité

Emargement du travailleur  
date .....  
Signature .....

ARTICLE 202 : LA REQUISITION

Il peut être décidé, conformément à la législation en vigueur, la réquisition des travailleurs en grève occupant des postes de travail indispensables à la sécurité des personnes, des installations et des biens ainsi qu'à la continuité du service public.

Sans préjudice des sanctions prévues par le code pénal, le refus d'exécuter un ordre de réquisition constitue une faute professionnelle grave.

ARTICLE 203 :

Le recours à la réquisition est exercé pour pallier à toute défaillance à l'obligation d'assurer la préservation et la sécurité des biens et / ou le service minimum.

Cette défaillance peut résulter, notamment du refus par le travailleur soit :

- d'émarguer les décisions de désignation prévues ci-dessus,
- d'assurer d'une manière réglementaire les tâches pour lesquelles il a été désigné, après avoir émargé la décision de la désignation mentionnée ci-dessus.

ARTICLE 204 :

La décision de recourir à la réquisition est prononcée par la Direction Générale de l'Entreprise.

Dès réception de la décision, visée ci-dessus, la Direction de l'Unité concernée saisit les services de la Wilaya territorialement compétente d'une demande de réquisition.

La demande précitée doit être accompagnée :

- de la liste du personnel dont la réquisition est demandée pour assurer le service minimum et/ou la préservation et la sécurité des biens et des installations,
- des copies des décisions de désignation individuelle des travailleurs concernés visées aux articles 202 et 203 ci-dessus.

Dès réception des réquisitions utiles, la Direction de l'Unité les notifie aux travailleurs concernés avec la collaboration, au besoin, des services publics.

Ci-après modèle de demande de réquisition.



**S. N. T. F.**

**MODELE**

**UNITE  
SOUS-DIRECTION**

**- IMPRIMÉ -**

**EN LANGUE NATIONALE  
ET EN LANGUE FRANCAISE**

**DESIGNATION**

Pour assurer la préservation et la sécurité des biens et des installations (article 31 de la loi 90.02 du 06.02.1990)

N° .....

En application de l'article ..... de la Convention Collective .....  
..... les représentants de l'Entreprise et les représentants syndicaux,  
syndicaux, d'un commun accord, ont désigné :

M..... (nom, prénom)  
..... (grade/fonction)  
..... (structure d'attache)

à l'effet d'assurer, dans le cadre de la préservation et la sécurité des biens et des installations les tâches ci-après énumérées :

Les heures de prise et de cessation de service sont fixées comme suit :

de ..... à .....

de ..... à .....

de ..... à .....

La période de l'accomplissement de ces tâches commence le .....  
et prend fin le .....

L'intéressé est informé que le refus d'exécuter les prescriptions de la présente constitue une faute professionnelle grave.

Fait à ..... le .....

Les Représentants Syndicaux

Signé M .....

Le représentant de l'Entreprise

Signé M .....

- 1 ex pour le travailleur concerné
- 1 ex pour l'établissement d'attache
- 1 ex pour le Directeur d'Unité

Emargement du travailleur  
date .....  
Signé M .....

**ARTICLE 199 : LE SERVICE MINIMUM**

L'Entreprise étant investie d'une mission de service public, la loi lui fait obligation d'assurer, en cas de grève, un service minimum dans toutes les activités liées à la sécurité des moyens de transport ferroviaire y compris les gardes barrières et les équipes de relevage et de mise en état de la voie en cas de nécessité.

Considérant cette obligation légale, d'une part, et la nécessité impérieuse d'assurer les circulations ferroviaires indispensables à la continuité des services publics essentiels, à des activités économiques vitales, à l'approvisionnement de la population etc... d'autre part, les représentants de l'Entreprise et les représentants syndicaux sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer un service minimum qui ne saurait être inférieur au tiers des trains en circulation avec le personnel nécessaire et ce, dès le dépôt du préavis de grève.

**ARTICLE 200 :**

Ces mêmes représentants arrêtent le nombre de circulations ferroviaires à assurer dans le cadre du service minimum obligatoire pour le transport de voyageurs (étudiants, banlieue, grandes lignes) et des marchandises (matières dangereuses, stratégiques, périssables etc...).

Ils désignent les travailleurs chargés d'assurer les tâches indispensables au bon fonctionnement du service minimum.

Les travailleurs requis pour assurer le service minimum doivent impérativement recevoir les consignes relatives à leur mission au moins quarante huit (48) heures avant le déclenchement de la grève.

**ARTICLE 201 :**

En cas de désaccord portant sur les nécessités d'assurer le service minimum et/ou la désignation des travailleurs, et ce pour quelque motif que ce soit, les représentants de l'Entreprise prennent, seuls, les dispositions nécessaires prévues au présent article, l'inspection du travail territorialement compétente étant informée.

Le refus par un travailleur désigné d'assurer les tâches indispensables au bon fonctionnement du service minimum constitue une faute professionnelle grave.

Les consignes visées à l'article 200 ci-dessus sont notifiées, par le responsable hiérarchique aux intéressés par écrit suivant modèle ci-après.



**ARTICLE 192 :**

Les représentants syndicaux sont tenus d'informer, par écrit, la Direction Générale ainsi que la Direction de l'Unité concernée de la tenue de l'assemblée générale prévue dans le cadre de la procédure d'approbation de la grève au moins huit (08) jours avant la date fixée.

**ARTICLE 193 :**

En raison de l'organisation des services de l'Entreprise, la notion de "collectif concerné" prévue ci-dessus peut viser soit :

- a - une ou plusieurs catégories socio-professionnelles d'un établissement,
- b - une ou plusieurs catégories socio-professionnelles d'une Unité,
- c - une ou plusieurs catégories socio-professionnelles de plusieurs Unités.

Dans le cas prévu en "a" ci-dessus les travailleurs sont réunis en assemblée générale au sein de l'établissement concerné.

Dans les cas prévus en b et c des assemblées générales doivent obligatoirement être organisées, de telle sorte que la moitié des électeurs intéressés puisse se prononcer sur l'éventualité du recours à la grève.

**ARTICLE 194 :**

Les assemblées générales sont organisées sur les lieux de travail signés par l'Administration, non accessibles au public, et en hors des heures de travail.

Pour les travailleurs soumis au cycle d'alternance 3 X 8, il y a lieu d'organiser trois assemblées générales.

Ces assemblées doivent se dérouler de telle sorte qu'elles ne gênent en rien le fonctionnement du service.

**ARTICLE 195 :**

Le résultat du vote à bulletin secret qui aura lieu à l'issue de l'assemblée générale, est consigné dans un procès-verbal dressé et signé par les représentants syndicaux et transmis à la Direction Générale ainsi qu'à la Direction de l'Unité concernée.

**ARTICLE 196 : PREAVIS DE GREVE**

Dès que le recours à la grève est approuvé dans les conditions prévues ci-dessus, les représentants syndicaux sont tenus de déposer un préavis de grève dont la durée ne peut être inférieure à quinze (15) jours.

Ce préavis doit être notifié par écrit accompagné du ou des PV consignants le ou les résultats de vote approuvant le recours à la grève.

Il prend effet à compter de la date de son dépôt contre accusé de réception à la Direction Générale de l'Entreprise, l'Inspection du travail territorialement compétente ainsi que la Direction de l'Unité concernée dûment informées.

La grève ne peut être déclenchée qu'à l'expiration de la durée du préavis.

**ARTICLE 197 : MESURES DE PRESERVATION DES BIENS EN CAS DE GREVE**

Dès le dépôt du préavis les représentants de l'Entreprise et les représentants syndicaux sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des biens et des installations.

Ils désignent les travailleurs chargés de ces tâches qui doivent impérativement, recevoir les consignes relatives à leurs missions au plus tard quarante huit (48) heures avant le déclenchement de la grève.

**ARTICLE 198 :**

En cas de désaccord portant sur les nécessités de la préservation et/ou la désignation des travailleurs, et ce pour quelque motif que ce soit, les représentants de l'Entreprise prennent seuls les dispositions nécessaires prévues au présent article, l'Inspection du travail territorialement compétente étant informée.

Les biens et installations visés ci-dessus sont notamment :

- les biens meubles et immeubles des gares voyageurs et marchandises,
- les sièges d'unités et de la Direction Générale,
- les matériels roulants, l'outillage et les installations fixes et/ou mobiles de dépôts, ateliers, postes et réserves,
- les infrastructures de la voie, de la signalisation et télécommunications,

Le refus par un travailleur désigné d'assurer les tâches visant à la préservation et à la sécurité des biens et installations constitue une faute professionnelle grave.

Les consignes visées à l'article 197 ci-dessus sont notifiées par le responsable hiérarchique, aux intéressés par écrit suivant modèle ci-après.



- des suites à donner aux recommandations motivées du médiateur.

Les résultats de la médiation consistent en la proposition d'une solution amiable au conflit collectif de travail.

La ou les propositions du médiateur sont contenues dans une recommandation argumentée dont une copie est transmise à l'Inspecteur du travail territorialement compétent :

- des modalités de prise en charge des honoraires du médiateur.

#### **ARTICLE 184 : L'ARBITRAGE**

Lorsque le différend collectif de travail n'a pu être résolu dans le cadre des procédures de la conciliation et éventuellement de la médiation, les parties concernées peuvent convenir de le soumettre à l'arbitrage.

Le recours à l'arbitrage est décidé par la Commission paritaire l'Entreprise de Règlement des différends collectifs de travail.

#### **ARTICLE 185 :**

Lorsque la nécessité de recourir à l'arbitrage est retenue, chacune des parties à savoir, l'Entreprise d'une part, les organisations syndicales représentatives, d'autre part désigne un arbitre.

#### **ARTICLE 186 :**

Les règles applicables en matière d'arbitrage sont celles prévues par le code de procédure civile (article 442 à 454).

La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours de la désignation des arbitres.

Cette sentence s'impose aux parties tenues d'en assurer l'exécution.

#### **ARTICLE 187 :**

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

## **CHAPITRE 3**

### **EXERCICE DU DROIT DE GREVE**

#### **ARTICLE 188 : CONDITIONS GENERALES D'EXERCICE DU DROIT DE GREVE**

Lorsque le différend collectif de travail persiste après épuisement des procédures prévues ci-dessus (conventionnelles, conciliation, éventuellement médiation et/ou arbitrage) le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies dans la présente convention.

#### **ARTICLE 189 :**

Toute grève résultant d'un conflit collectif de travail qui intervient en violation des dispositions de la présente convention constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

Dans ce cas, l'Entreprise prend à l'encontre des travailleurs concernés les mesures disciplinaires prévues par le règlement intérieur et par la réglementation et la législation en vigueur.

#### **ARTICLE 190 : APPROBATION DE LA GREVE PAR LE COLLECTIF**

Préalablement à tout recours à la grève, le collectif des travailleurs concernés est convoqué à l'initiative des représentants des travailleurs, l'Entreprise informée, 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.

#### **ARTICLE 191 :**

Le collectif des travailleurs entend, à leur demande, les représentants de l'Entreprise.

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



## CHAPITRE 2

### PROCEDURES DE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

#### ARTICLE 177 : PROCEDURES CONVENTIONNELLES D'ENTREPRISE DE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS.

En cas de différend sur tout ou partie des questions examinées dans le cadre de la prévention des conflits collectifs de travail décrites dans les articles précédents, celui-ci est soumis à la commission paritaire de l'Entreprise de règlement des différends collectifs de travail.

Cette commission paritaire est composée :

- d'une part, du Directeur Général ou de son représentant assisté du ou des Directeurs Centraux et/ou du Directeur d'Unité concerné suivant la nature du différend ;
- d'autre part, du ou des Secrétaires Généraux des Fédérations des organisations syndicales représentatives concernées par le conflit ou de leurs Représentants dûment mandatés, assistés de membres de leur bureau fédéral.

Toute réunion de cette commission donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal signé par les parties, dont une copie est communiquée à chacune d'elles.

#### ARTICLE 178 : CONCILIATION DEVANT L'INSPECTION DU TRAVAIL.

Lorsqu'un différend collectif de travail n'est pas résolu dans le cadre des dispositions de l'article 177 ci-dessus, l'Inspection du Travail territorialement compétente est obligatoirement saisie, soit par les représentants de l'Entreprise, soit par les représentants syndicaux.

#### ARTICLE 179 :

En vue de procéder à une tentative de conciliation, l'Inspecteur du travail désigné, convoque les parties au différend collectif de travail à une première audience qui a lieu dans un délai qui ne pourrait excéder les quatre (04) jours qui suivent la saisine. Les parties au différend collectif de travail sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation, sous peine d'amende prévue par la Loi.

#### ARTICLE 180

Au terme d'un délai maximum de huit (08) jours à compter de la date de la première audience de conciliation, l'Inspecteur du Travail établit un procès-verbal signé des parties consignant les questions qui ont fait l'objet d'accords ainsi que celles sur lesquelles persiste le différend collectif de travail le cas échéant.

Les accords conclus par les parties deviennent exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent soit par l'Entreprise soit par les représentants syndicaux.

#### ARTICLE 181 :

En cas d'échec total ou partiel de la procédure de conciliation, l'Inspecteur de travail établit un procès-verbal de non conciliation et dans ce cas, les parties au différend collectif de travail peuvent convenir de recourir soit à la médiation soit à l'arbitrage.

#### ARTICLE 182 : LA MEDIATION

La médiation est une procédure facultative par laquelle les parties à un différend collectif de travail s'accordent pour confier à une personne tierce (médiateur) la mission de leur proposer un règlement amiable à leur différend.

Le médiateur reçoit des deux parties toutes les informations utiles à l'accomplissement de sa mission et soumet aux parties concernées, dans un délai qu'elles déterminent, des propositions de règlement du différend, sous forme de recommandations motivées dont copie est transmise à l'inspection de travail territorialement compétente.

#### ARTICLE 183 :

Le recours à la médiation est décidé par la commission paritaire d'Entreprise de règlement des différends collectifs de travail.

Lorsque la nécessité de recourir à la médiation est retenue les parties concernées conviennent :

- du choix du médiateur ayant les qualifications requises, et ne faisant partie ni du personnel de l'Entreprise, ni d'une organisation syndicale ;
- du délai dans lequel celui-ci doit proposer ses recommandations ;
- des questions qu'il y a lieu de lui transmettre ;



**ARTICLE 171 : PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES**

La perception des cotisations syndicales peut s'effectuer sur les lieux de travail.

Le ou les jours de collecte des cotisations ainsi que les horaires sont fixés d'un commun accord entre le responsable de la structure de l'Entreprise et l'organisation syndicale concernée.

**TITRE XIII**

**PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS ET EXERCICE DU DROIT DE GREVE**

**CHAPITRE 1**

**DEFINITION ET PREVENTION DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 172 : DEFINITION DU CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL**

Aux termes de la loi, constitue un conflit collectif de travail tout désaccord qui porte sur les relations socio-professionnelles ainsi que sur les conditions générales de travail entre les travailleurs et l'employeur et non résolu au titre des procédures internes de prévention et de conciliation.

Au sein de la SNTF, le conflit collectif consiste en tout différend entre l'Entreprise et une ou plusieurs catégories socio-professionnelles de ses travailleurs.

Les aspects socio-professionnels pouvant donner lieu à des conflits collectifs de travail sont nombreux et variés. De ce fait, s'ils ne peuvent être exhaustivement énumérés il n'en demeure pas moins que leur origine peut découler :

- soit de l'interprétation ou du non respect (total ou partiel) des dispositions de la réglementation,
- soit de revendications tendant à modifier la réglementation en vigueur.

**ARTICLE 173 : PREVENTION DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs de travail, et conformément à la loi, des réunions périodiques entre l'Entreprise et les représentants syndicaux sont organisées en vue d'examiner en commun, la situation des relations socio-professionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'Entreprise.

**ARTICLE 174 :**

Ces réunions périodiques ont lieu une fois par trimestre entre les représentants de la Direction Générale et les représentants du ou des organisations syndicales représentatives au niveau Entreprise (Siège social), et une fois par bimestre entre la Direction de l'Unité et le Bureau de coordination du ou des organisations syndicales représentatives au niveau local.

Lorsque des circonstances exceptionnelles l'exigent, des réunions extraordinaires peuvent être tenues soit à la demande de la Direction Générale ou de l'Unité, soit à la demande des représentants des organisations syndicales représentatives.

**ARTICLE 175 :**

Les questions à inscrire à l'ordre du jour de ces réunions doivent, obligatoirement porter sur des sujets socio-professionnels et être communiquées au plus tard avant les dix (10) des mois de :

- Mars, Juin, Septembre et Décembre à la Direction Générale
- Février, Avril, Juin, Août, Octobre et décembre à la Direction de l'unité.

L'ordre du jour est arrêté par la Direction Générale ou de l'Unité.

Toute question proposée par une partie en vue d'être inscrite à l'ordre du jour doit être accompagnée d'un dossier comportant tous les renseignements et documents nécessaires à son examen.

**ARTICLE 176 :**

La Direction Générale ou de l'Unité avise les intéressés au moins quinze (15) jours avant la date de la réunion à l'appui des dossiers qui constituent l'ordre du jour.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal dont copie est communiquée à chacune des parties.



Tout contentieux et/ou litige peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la juridiction compétente qui statue dans un délai qui ne saurait excéder 60 jours, par décision exécutoire, nonobstant opposition ou appel.

## CHAPITRE 2

### PROTECTION, OBLIGATIONS ET DROITS DES DELEGUES SYNDICAUX

#### ARTICLE 163 : PROTECTION DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Est interdite toute discrimination en raison des activités syndicales :

- lors de l'embauchage,
- dans la répartition et la conduite du travail,
- dans le déroulement de carrière (notation, promotion, formation, etc...).
- dans la détermination de la rémunération (salaire, primes, indemnités) et l'octroi des avantages sociaux.

Sont également interdites toutes menaces ou pressions sur les agents, allant à l'encontre de toute organisation syndicale ou de ses activités, lorsqu'elles sont conformes à la loi.

#### ARTICLE 164 : PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX

Aucun représentant syndical ne peut faire l'objet de licenciement, de mutation, de redéploiement ou d'une sanction disciplinaire quelconque du fait de ses activités syndicales.

Ces dispositions législatives et réglementaires relatives à la protection des délégués syndicaux restent applicables durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

#### ARTICLE 165 : OBLIGATIONS DES DELEGUES SYNDICAUX

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles les délégués syndicaux sont soumis à la réglementation de l'Entreprise au même titre que les autres agents de la SNTF régis par la présente convention.

Les fautes à caractère strictement syndicales relèvent de la compétence exclusive de l'organisation concernée.

#### ARTICLE 166 :

En cas de manquement par un délégué syndical, aux dispositions réglementaires en vigueur, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre, l'organisation syndicale concernée préalablement informée.

#### ARTICLE 167 : FACILITES POUR ACTIVITES SYNDICALES

Les délégués syndicaux élus dans le respect de la loi disposent, pour l'exercice de leur mandat, d'un crédit horaire de 10 heures par mois, rémunéré comme temps de travail.

Les délégués appartenant à une même organisation syndicale, peuvent décider de cumuler et répartir entre eux, après accord de l'Entreprise, le crédit horaire qui leur est accordé.

#### ARTICLE 168 :

Sont considérés comme temps de travail rémunéré et n'interviennent pas dans le calcul du crédit horaire visé à l'article précédent :

- le temps consacré par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'Entreprise ou acceptées par celle-ci à leur demande,
- les absences autorisées par l'Entreprise pour permettre aux délégués syndicaux de participer aux conférences et congrès des organisations syndicales ainsi qu'aux séminaires et stages de formation syndicales.

#### ARTICLE 169 : DEPLACEMENT DES MEMBRES SYNDICAUX

Les Représentants syndicaux, qui se déplacent dans le cadre de leur mandat syndical bénéficient lorsqu'ils ne sont pas pris en charge, des indemnités de déplacement fixées par voie de négociation et contenues dans un Protocole d'Accord.

#### ARTICLE 170 : AFFICHAGE

Dans chaque établissement des emplacements adéquats seront réservés autant que possible, dans les lieux non accessibles au public, aux organisations syndicales représentatives pour afficher les convocations aux réunions, les appels et notes d'information syndicales dont le contenu est librement arrêté par ces organisations syndicales, sous réserve du respect de la législation en vigueur.



## ARTICLE 157 : RETRAITE

57-1 La cessation de la relation de travail intervient également dès lors que l'agent remplit les conditions d'âge et de durée de service fixées par la législation sur les retraites, la réglementation et les conventions ou accords particuliers conclus entre la S.N.T.F. et la C.N.R. ou tout autre organisme compétent.

57-2 L'Entreprise ne peut cependant décider unilatéralement de mettre l'agent à la retraite si celui-ci n'a pas atteint l'âge lui donnant droit à la retraite, comme prévu ci-dessus. Cet âge est augmenté de 5 années s'il a travaillé moins de 15 années.

57-3 En tout état de cause, la mise à la retraite ne peut être prononcée avant la notification par l'organisme de retraite de la décision attributive de pension.

## ARTICLE 158 : LIQUIDATION DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE

En cas de cessation de la relation de travail, il est procédé à la liquidation de la situation administrative de l'agent concerné.

## TITRE XII

### DROIT - SYNDICAL

#### CHAPITRE 1

#### ADHESION ET CONSTITUTION D'ORGANISATION SYNDICALE

##### ARTICLE 159 : ADHESION

Les travailleurs de la SNTF ont le droit d'adhérer librement à une organisation syndicale professionnelle de leur choix constituée, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

##### ARTICLE 160 : CONSTITUTION D'ORGANISATION SYNDICALE

Ils ont également le droit de constituer une ou plusieurs organisations syndicales professionnelles dans les conditions prévues par la loi.

##### ARTICLE 161 : ORGANISATION SYNDICALES REPRESENTATIVES

Est reconnue représentative au niveau Entreprise, toute organisation syndicale légalement constituée depuis au moins six (6) mois et regroupant au moins 20 % de l'effectif total des travailleurs de la SNTF et/ou ayant une représentation d'au moins 20 % au sein du comité de Participation de l'Entreprise.

Les organisations syndicales citées ci-dessus, sont tenues de communiquer au début de chaque année civile, selon le cas, à l'entreprise tous les éléments lui permettant d'apprécier leur représentativité notamment les effectifs de leurs adhérents et les cotisations de leurs membres.

Lorsqu'un comité de participation existe au sein de l'Entreprise, les organisations syndicales concernées doivent lui communiquer également le nombre de leurs délégués élus à ce comité.

##### ARTICLE 162 :

En cas de non production des éléments permettant d'apprécier leur représentativité dans un délai qui ne saurait excéder le premier trimestre de l'année civile considérée, les organisations syndicales en défaut peuvent ne pas être considérées comme représentatives par l'Entreprise.

Tout licenciement (individuel ou collectif) pour compression d'effectifs ne peut intervenir que lorsque le recours à tous les moyens susceptibles de l'interdire ou réduire le nombre de licenciements auront été épuisés.

53-2 Les moyens auxquels l'Entreprise est tenue de recourir avant de procéder à tout licenciement pour compression d'effectifs sont :

- le redéploiement au sein d'autres structures internes,
- changement de résidence d'office,
- la réduction des horaires du travail,
- le travail à temps partiel,
- la mise à la retraite anticipée,
- le transfert vers d'autres activités que l'Entreprise peut développer ou d'autres entreprises.

53-3 Lorsque le recours aux moyens visés à l'article 153-2 ci-dessus s'avère inopérant ou insuffisant, le licenciement est prononcé en respectant l'ordre suivant :

- les agents moins anciens,
- les agents ayant le moins de personnes à charge,
- les agents bénéficiant d'emplois réservés ou prioritaires.

53-4 Le licenciement pour compression d'effectifs ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article 82 ci-dessus.

53-5 Il est interdit à l'Entreprise de recourir à des recrutements pour les mêmes postes de travail, après avoir procédé à une compression d'effectifs.

53-6 Les agents ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement collectif bénéficient d'une priorité en matière de réembauchage.

#### **ARTICLE 154 : CHOMAGE TECHNIQUE**

La mise en chômage technique d'une partie du personnel, peut être envisagée en cas de :

- fermeture temporaire, prolongée ou définitive d'un établissement d'une ligne ou autre structure ou lieu de travail pour renouvellement, restauration ou pour des considérations liées à la performance et à la rentabilité ou

pour tout autre motif justificatif,

- rupture d'approvisionnement en matériel, carburant, pièces de rechange etc...,

- destruction des lieux de travail ouvrages d'art, matériel liés à la poursuite de l'activité et/ou à la production, à la suite de catastrophes naturelles, inondations, incendies ou autres tels que les actes de malveillance etc...

Les modalités d'application de cet article sont définies par un protocole d'accord entre l'Entreprise et le ou les organisations syndicales concernées.

#### **ARTICLE 155 : NULLITE OU ABROGATION LEGALE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

155-1 Est nul et de nul effet toute relation de travail qui n'est pas conforme à la législation du travail et aux dispositions de la présente convention.

155-2 Est nul le contrat de travail conclu sur la base d'une simulation ou d'une fraude à la législation du travail ou à la réglementation de la S.N.T.F.

155-3 La cessation de la relation du travail consécutive à l'annulation légale ou à l'abrogation du contrat de travail ne peut cependant avoir pour effet la perte de la rémunération due à l'agent pour le travail exécuté.

#### **ARTICLE 156 : INCAPACITE TOTALE DE TRAVAIL**

156-1 La cessation de la relation de travail intervient dès lors que l'agent est reconnu médicalement atteint d'une incapacité permanente totale telle que définie par la législation relative aux assurances sociales.

156-2 En cas de guérison totale ou partielle entraînant la suppression de la pension d'invalidité, l'Entreprise peut en cas de besoin accorder en priorité le recrutement de l'agent concerné, à condition qu'il soit déclaré, après expertise, apte à travailler.



#### **ARTICLE 144 : ELEVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION DES TRAVAILLEURS**

L'Entreprise veille à l'élévation constante du niveau technique et professionnel des travailleurs. A cet effet, elle définit et met en œuvre une politique de formation et de perfectionnement.

Le temps consacré à la formation au perfectionnement et au recyclage dans le cadre de cette politique est considéré comme temps de travail.

#### **ARTICLE 145 : LOGEMENT**

Dans le but d'assurer le bon fonctionnement de ses services, l'Entreprise peut mettre à disposition des logements d'astreinte pour nécessité de service dont les conditions seront définies par instruction.

### **TITRE XI**

#### **CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

##### **CHAPITRE 1**

##### **DISPOSITIONS GENERALES**

#### **ARTICLE 146 : LES CAS DE CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

La cessation de la relation de travail entre la S.N.T.F. et les travailleurs recrutés pour une durée indéterminée, exerçant à temps plein ou à temps partiel, intervient dans les cas suivants :

- nullité ou abrogation légale du contrat de travail,
- démission,
- absence irrégulière prolongée,
- licenciement pour essai non satisfaisant,
- licenciement à caractère disciplinaire,
- licenciement pour compression d'effectifs,
- incapacité totale de travail,
- retraite,
- décès.

#### **ARTICLE 147 : DEMISSION**

La demande de démission doit être écrite, datée et signée. Toutefois, le travailleur démissionnaire ne quitte son poste qu'après une période de préavis.

#### **ARTICLE 148 : DUREE DU PREAVIS**

La résiliation de la relation de travail par suite de démission est soumise à un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour le travailleur dont le contrat de travail est à durée indéterminée et relevant des catégories exécution et maîtrise.
- 2 mois pour le travailleur dont le contrat de travail est à durée indéterminée et relevant des catégories cadres et cadres supérieurs.

Toutefois ce délai peut être écourté d'un commun accord.

#### **ARTICLE 149 : DELAI - CONGE**

Le licenciement ouvre droit pour le travailleur qui n'a pas commis de faute grave à un délai-congé d'une durée égale à la durée de préavis prévue ci-dessus.

Pendant ce délai-congé le travailleur bénéficie d'une absence de deux heures par jour pour lui permettre de chercher un autre emploi.

#### **ARTICLE 150 : INDEMNISATION POUR NON OBSERVATION DU PREAVIS**

En cas de démission prévue à l'article 147 ci-dessus, sans respect du délai de préavis, le travailleur concerné reste redevable d'une indemnité envers l'Entreprise qui sera définie par voie interne.

#### **ARTICLE 151 : LICENCIEMENT POUR ESSAI NON SATISFAISANT**

Le licenciement pour essai non satisfaisant d'un travailleur peut intervenir à tout moment. Il ne donne lieu ni à préavis, ni à indemnité.

#### **ARTICLE 152 : LICENCIEMENT A CARACTERE DISCIPLINAIRE**

Le licenciement à caractère disciplinaire n'intervient que dans les conditions fixées au règlement intérieur.

La notification de cette mesure doit mentionner les voies de recours prévues par la réglementation.

#### **ARTICLE 153 : LICENCIEMENT POUR COMPRESSION D'EFFECTIFS**

153-1 Lorsque des raisons économiques valables le justifient et après négociations collectives l'Entreprise pourrait procéder à une compression d'effectifs.



- observer en toute circonstance une parfaite correction dans leurs rapports avec le public et entre eux à l'occasion de leur service,
- accepter les contrôles médicaux internes et externes entrant dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité,
- participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage,
- respecter la voie hiérarchique dans tous les cas où ils éprouvent la nécessité de saisir une autorité hiérarchique d'un niveau supérieur à celui dont ils dépendent,
- déclarer à l'administration toute activité professionnelle rémunérée exercée par leur conjoint,
- signaler à leur chef d'établissement toute convocation de justice à quel que titre que ce soit à l'occasion des faits se rapportant à l'activité de l'Entreprise et leur rendre compte aussitôt après l'audience des dépositions qu'ils ont été amenés à faire,
- fournir toute pièce justificative nécessaire à la tenue à jour de leur dossier ou à l'octroi d'avantages en espèces ou en nature prévus par la réglementation,
- être requis pour effectuer des heures supplémentaires, des travaux exceptionnels et conjoncturels liés à l'activité ferroviaire,
- préserver le patrimoine de l'Entreprise et défendre ses intérêts,
- placer les intérêts de l'Entreprise au dessus des intérêts personnels,
- préserver l'image de marque de l'Entreprise en toute circonstance,
- observer un comportement digne avec la clientèle,
- porter l'uniforme de travail et avoir une tenue correcte,
- garder le secret professionnel et de réserve,
- préserver l'outil de travail.

#### **ARTICLE 142 : INTERDICTIONS**

Il est interdit aux travailleurs, sauf s'ils y sont officiellement requis par la loi ou par leur hiérarchie, de divulguer, même après les heures de travail :

- toute information d'ordre professionnel, relative aux techniques, technologies, processus de fabrication ou mode d'organisation de l'Entreprise,
- tout document interne à l'Entreprise,
- tout renseignement concernant le personnel auquel ils sont susceptibles d'avoir accès de par leur fonction,

Il est également interdit :

- de détenir des intérêts directs ou indirects dans une Entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de la hiérarchie et ne pas faire concurrence à l'Entreprise dans son champ d'activité,
- d'exercer toute activité professionnelle rémunérée à l'exception de l'activité d'enseignement et de certaines activités d'animation culturelle, artistique ou sportive, préalablement autorisées par l'Entreprise lorsque la relation de travail est à temps plein,
- de travailler pour des tiers dans les emprises du réseau, même en dehors des heures de service, sauf accord de l'Entreprise,
- de se présenter à son travail en état d'ébriété ou sous l'effet d'absorption de produits hallucinogènes,
- d'utiliser à leur usage personnel les moyens et matériels de l'Entreprise sauf accord de celle-ci,
- de procéder à des collectes sauf accord de l'Entreprise.

#### **CHAPITRE 2 : OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE**

##### **ARTICLE 143 : PROTECTION DES TRAVAILLEURS**

L'Entreprise protège par tous les moyens légaux ses agents contre toute forme d'outrages, injures, diffamations, menaces, attaques ou voies de faits dont ils pourraient être l'objet, dans ou à raison, de l'exercice de leurs fonctions sous réserve, dans ce dernier cas d'en fournir les preuves nécessaires.

**TITRE IX**  
**HABILLEMENT**

**ARTICLE 136 :**

L'Entreprise met gratuitement à la disposition des travailleurs occupant certains postes de travail, les vêtements et accessoires de protection, tel que prévu par la législation en vigueur. Les travailleurs bénéficiant de cette dotation sont astreints à leur port durant les heures de service.

**ARTICLE 137 :**

Le travailleur doit contribuer à l'achat des autres tenues vestimentaires.

La nature de ces tenues ainsi que les taux et montant de cette contribution seront déterminés après consultation des représentants des travailleurs.

**ARTICLE 138 :**

Les travailleurs ne doivent en aucun cas apporter des modifications aux tenues et uniformes mis à leur disposition ou de les utiliser à des fins autres que pour les besoins de service.

**TITRE X**

**DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS  
ET DE L'ENTREPRISE**

**CHAPITRE 1 :**

**DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS**

**ARTICLE 139 : DROITS DES TRAVAILLEURS**

Les travailleurs jouissent dans le cadre de la législation en vigueur et de la présente convention des droits fondamentaux suivants :

- exercice du droit syndical,
- négociation collective,
- participation dans l'Entreprise,
- sécurité sociale et retraites,
- hygiène, sécurité et médecine du travail,
- repos,
- participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- recours à la grève.

**ARTICLE 140 :**

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

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

**ARTICLE 141 : OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS**

Les travailleurs, au titre des relations de travail, doivent :

- se conformer à la réglementation interne de l'Entreprise,
- accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'Entreprise,
- contribuer aux efforts de l'Entreprise notamment en vue d'améliorer l'organisation, la production et la productivité,
- prendre soin des moyens mis à leur disposition par l'Entreprise et d'en faire un usage rationnel,
- respecter les horaires de prise et de cessation de service et s'interdire toute forme d'absentéisme,
- exécuter les instructions et consignes données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction,
- se conformer aux mesures et règles d'hygiène et de sécurité,
- se conformer aux obligations découlant du contrat de travail,



- convoqués par l'autorité militaire pour visite médicale dans le cadre du service national.

**ARTICLE 127 :**

Une absence spéciale rémunérée de trois jours est accordée pour déménagement et emmenagement à tout agent appelé à changer de résidence d'emploi.

**ARTICLE 128 :**

Des absences spéciales rémunérées pour études dans la limite de huit heures par semaine peuvent être accordées sous réserve que ces études répondent à un besoin de l'Entreprise.

**CHAPITRE 4**

**ABSENCES ENTRAINANT LA SUSPENSION  
DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**ARTICLE 129 :**

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

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

**ARTICLE 130 :**

La durée de la suspension de la relation de travail doit être supérieure à un mois lorsqu'elle découle d'un accord mutuel et inférieure ou égale à un mois lorsqu'il s'agit d'un congé sans solde.

**ARTICLE 131 :**

Les travailleurs visés à l'article 129 ci-dessus sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

Dans le cas où ils ne présentent pas leur demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais réglementaires, ils sont mis en demeure de rejoindre leur poste de travail d'origine ou les postes qui leur sont assignés.

**ARTICLE 132 :**

Le congé sans solde est accordé pour convenances personnelles pour une durée maximale de 30 jours consécutifs. Il ne peut être renouvelé qu'une seule fois par année.

**ARTICLE 133 :**

Dans le cadre d'un accord mutuel, le travailleur confirmé peut bénéficier d'une absence d'une durée de 12 mois consécutifs renouvelable une fois.

**ARTICLE 134 :**

Pour toute réintégration à un emploi de sécurité à la suite d'une absence égale ou supérieure à (6) mois, le travailleur doit satisfaire aux conditions d'aptitudes physiques et de connaissances professionnelles exigibles pour la fonction considérée.

Dans le cas d'une inaptitude physique, il sera fait application des dispositions prévues en la matière.

**ARTICLE 135 :**

Les effets induits par la suspension de la relation de travail au regard du déroulement de carrière et des différents avantages sociaux sont précisés, pour chacun des cas, par la réglementation.

### **ARTICLE 118 : REPORT DE CONGE**

Le congé réglementaire doit normalement être entièrement pris durant l'année correspondante.

Lorsque, par suite de nécessité de service ou à la demande motivée de l'agent, le congé annuel n'a pu être accordé ou pris durant l'exercice en cours, la totalité ou la partie du congé restant peut être reporté sur l'année suivante.

Le report du congé n'est autorisé, en tout état de cause, que dans la limite d'une année au maximum.

Pour le 1er cas (nécessité de service) la moitié du reliquat du congé devra être attribuée selon les désirs du travailleur.

### **ARTICLE 119 : CONGE PAR ANTICIPATION**

Tout travailleur ayant épuisé son congé annuel de l'année peut bénéficier d'un congé sans solde dans la limite de huit jours ouvrables.

Ces journées sont à valoir sur le congé de l'année suivante et donne par conséquent droit à paiement des journées accordées sans solde.

## **CHAPITRE 3 :**

### **ABSENCES SPECIALES**

#### **ARTICLE 120 : ABSENCES SPECIALES REMUNEREES**

Les absences spéciales rémunérées sont accordées pour :

- s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel selon les conditions fixées par les dispositions légales ou tout autre accord intervenu entre les deux parties,
- suivre un cycle de formation professionnelle ou syndicale autorisée par l'Entreprise,
- passer des examens académiques ou professionnels.

#### **ARTICLE 121 :**

Les travailleurs bénéficient des absences spéciales rémunérées à l'occasion de chacun des évènements familiaux ci-après :

- mariage du travailleur ..... 3 jours,
- mariage de l'un des descendants du travailleur ..... 3 jours,

- naissance d'un enfant du travailleur ..... 3 jours,
- décès du conjoint du travailleur ..... 3 jours,
- décès d'ascendant, descendant ou colatéral au premier degré du travailleur ou de son conjoint ..... 3 jours,
- Circoncision d'un enfant du travailleur ..... 3 jours,

#### **ARTICLE 122 :**

Tout travailleur désirant se rendre en pèlerinage aux lieux saints de l'Islam (Hadj) a droit, une fois durant sa carrière professionnelle, à une absence spéciale rémunérée de 30 jours consécutifs.

#### **ARTICLE 123 : CONGE DE MATERNITE**

Durant les périodes pré et post-natales, les travailleuses bénéficient du congé de maternité conformément à la législation en vigueur.

#### **ARTICLE 124 : ABSENCES POUR ACTIVITES SPORTIVES ET CULTURELLES**

Les travailleurs exerçant des activités sportives, culturelles ou scientifiques peuvent bénéficier d'absences spéciales rémunérées dans les conditions fixées par la législation en vigueur et les instructions internes.

#### **ARTICLE 125 : ABSENCES POUR SOINS**

Il peut être accordé une absence spéciale rémunérée de cinq (5) jours ouvrables par exercice aux agents pour soigner leur conjoint, un enfant ou un ascendant à charge sur présentation d'un certificat émanant d'un médecin attestant que la maladie nécessite des soins et exige une présence continue auprès du malade.

#### **ARTICLE 126 :**

Des absences spéciales rémunérées sont accordées durant le temps nécessaire aux agents :

- cités en justice pour motif de service,
- convoqués pour visite ou contrôle médical,
- désignés pour faire partie d'une délégation officielle assistant aux obsèques d'un travailleur décédé en service ou à la suite d'une blessure reçue en service,
- devant assister en qualité de défenseur d'un travailleur appelé à comparaître devant la commission de discipline ou de recours,



### **ARTICLE 109 : DUREE DU CONGE ANNUEL**

Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi :

- par mois de travail pour le personnel dont la relation de travail est conclue au mois ou à durée indéterminée,
- par quatre semaines pour le personnel dont la relation de travail est conclue à la semaine,
- par 24 jours ouvrables pour le personnel dont la relation de travail est conclue à la journée,
- par 180 heures ouvrables pour le personnel dont la relation de travail est conclue à l'heure ou à temps partiel.

Dans tous les cas la durée globale ne peut excéder trente jours calendaires par année de travail.

### **ARTICLE 110 :**

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

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

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

### **ARTICLE 111 : MAJORATION DU CONGE REGLEMENTAIRE**

La durée du congé réglementaire est augmentée de 21 jours pour le poste de radiologue.

Pour les régions du Sud, le congé réglementaire est augmenté comme suit :

- Modzbah inclus à Béchar inclus ..... 20 jours,
- Ournache à Touggourt ..... 20 jours,

- Bir-El-Ater à Djebel-El-Onk, ..... 20 jours,
- Meftah Sidi Boubekeur inclus à Modzbah exclu ..... 10 jours,
- Ain-Oussera à Djelfa, ..... 10 jours,
- Biskra à El-Kanlara ..... 10 jours.

### **ARTICLE 112 :**

La majoration du congé annuel prévue à l'article 111 ci-dessus est accordée au besoin, au prorata des mois durant lesquels le travailleur a occupé effectivement le poste de travail y ouvrant droit.

### **ARTICLE 113 : FRACTIONNEMENT DES CONGES**

Les congés sont en principes accordés par journée complète. Ils peuvent toutefois être accordés exceptionnellement par demi-journée ou heure dans la limite de cinquante six heures par année pour ce qui est du congé horaire.

### **ARTICLE 114 :**

Tout agent doit prendre au cours de l'année de référence au moins quinze jours calendaires de congé en une seule fois.

### **ARTICLE 115 : PROGRAMMATION DES CONGES**

Les congés annuels sont accordés suivant un programme établi après avis des délégués du personnel, en tenant compte des impératifs du service et des intérêts des travailleurs.

### **ARTICLE 116 :**

En vue de l'attribution du congé annuel continu, les travailleurs sont invités à faire connaître la date et la durée du congé qu'ils désirent prendre au cours de la période du 1er Juin au 30 Septembre.

Les structures concernées établissent le programme comme prévu à l'article 115 ci-dessus et informent les agents 1 mois à l'avance de la date de départ en congé.

### **ARTICLE 117 : INTERRUPTION DE CONGE**

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

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

**ARTICLE 102 :**

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, les travailleurs exerçant dans les chantiers, projets, bases ou autres structures situés dans les régions du Sud peuvent être utilisés suivant un cycle déterminé localement.

A la fin de chaque cycle, il est accordé à tout travailleur un nombre de jours de repos égal au nombre de fractions de six jours comprises dans ledit cycle.

Dans ce cas, le registre spécial des repos par roulement doit être tenu par la structure concernée.

**ARTICLE 103 :**

Les modalités d'utilisation du personnel sédentaire - gare et autres établissements (tableau de service) et le personnel roulant (tableau de roulement) font l'objet d'un avis conforme des délégués du personnel.

Ces tableaux sont définis par les articles 10 et 11 ci-dessus.

**ARTICLE 104 : JOURS FERIES**

Les jours fériés chômés et payés fixés par la loi sont les suivants :

- 1er Janvier : .....	1 jour
- 1er Mai : .....	1 jour
- 19 Juin: .....	1 jour
- 5 Juillet : .....	1 jour
- 1 er Novembre : .....	1 jour
- Aid-El-Fitr: .....	2 jours
- Aid-El-Adha : .....	2 jours
- Awel Moharem: .....	1 jour
- Achoura: .....	1 jour
- Mawled Ennabaou: .....	1 jour

**ARTICLE 105 :**

Les jours fériés et le jour de repos hebdomadaire sont des repos égaux.

Lorsque le repos hebdomadaire coïncide avec un jour de fête égale, il n'est accordé qu'un seul jour chômé et payé.

**ARTICLE 106 : COMPENSATION POUR TRAVAIL D'UNE JOURNEE DE REPOS LEGAL**

Le travailleur qui a travaillé une journée de repos légal a droit :

- à un repos compensateur d'égale durée,
- à la majoration pour heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article 78 ci-dessus.

**ARTICLE 107 :**

Le repos compensateur est accordé, en tenant compte du désir du travailleur dans la mesure compatible des nécessités de service, dans un délai de trois (3) mois à compter du jour de repos légal dont il s'agit.

Exceptionnellement pour des raisons impérieuses de service ou à la demande du travailleur intéressé, le repos compensateur peut être reporté de trois (3) mois au maximum.

**CHAPITRE 2 :**

**CONGE REGLEMENTAIRE**

**ARTICLE 108 : DISPOSITIONS GENERALES**

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

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

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

Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué durant la période du 1er Juillet de l'année précédant le congé au 30 Juin de l'année du congé.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés le point de départ de la période de référence pour le droit à congé est la date de recrutement.

La période supérieure à 15 jours ouvrables du premier mois du recrutement du travailleur équivaut à un mois de travail pour le calcul du congé annuel rémunéré.



- \* 2 ans pour les agents propriétaires de leur habitation,
- \* 2 ans pour les agents dont le conjoint est salarié.

Dans chacun des groupes 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> ci-dessus à égalité d'ancienneté dans le grade, réelle (groupes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>) ou fictives (groupe 3<sup>o</sup>) les agents sont départagés par leur ancienneté de service à la SNTF.

**ARTICLE 96 :**

En cas de suppression ou de modification d'emploi ou de réorganisation de service, entraînant mutation d'un établissement à un autre de la même résidence, l'ordre de départ est le suivant :

- 1 - les volontaires classés par ordre décroissant d'ancienneté dans le grade,
- 2 - les autres agents classés par ordre croissant d'ancienneté dans le grade et, à égalité d'ancienneté dans le grade par ordre croissant d'ancienneté de service.

**ARTICLE 97 :**

Sont considérés comme volontaires pour une résidence ou un établissement donné au sens des articles ci-dessus, les agents qui, au vu des résidences ou établissements offerts, acceptent leur déplacement à ces résidences ou établissements.

Leur mutation garde néanmoins le caractère d'une mutation d'office.

Les listes de départ établies sont communiquées pour examen et avis aux représentants des travailleurs.

Les agents mutés d'office sont avisés de leur mutation dès que possible et au moins un mois avant qu'elle ne s'accomplisse.

Ils conservent le bénéfice de leur inscription au tableau d'aptitude lorsque leur tour de nomination dans leur ancien établissement est arrivé, il en est donné avis à leur nouvel établissement de façon à permettre à celui-ci de prononcer leur nomination, à l'époque à laquelle où elle aurait eu lieu s'ils n'avaient pas été mutés.

Les notes des agents non inscrits à un tableau d'aptitude sont communiquées à leur nouvel établissement de façon qu'ils en soient tenu compte lors des opérations suivantes de notation.

### **CHAPITRE III**

#### **LOGEMENT ET INDEMNITES DES AGENTS MUTES D'OFFICE**

**ARTICLE 98 :**

Le travailleur qui a droit au logement gratuit et auquel l'entreprise n'a pas la possibilité de pourvoir d'un logement, peut, après accord de l'entreprise, occuper un logement pris en location. Il bénéficie alors d'une indemnité de logement qui ne peut en aucun cas être inférieure au prix de la location.

**ARTICLE 99 :**

Le travailleur muté d'office qui n'a pas droit au logement gratuit, ne peut bénéficier d'une indemnité de logement que s'il occupe un logement dont il n'est pas propriétaire. Cette indemnité doit être égale au prix de la location.

**ARTICLE 100 :**

Lorsqu'un travailleur est muté pour une période indéterminée pour les besoins de l'entreprise et que cette mutation implique un changement de résidence, il bénéficie d'une indemnité dite de déménagement fixée à 1000 DA.

### **TITRE VIII**

#### **REPOS, CONGES, ABSENCES REMUNEREES**

##### **CHAPITRE 1**

##### **REPOS LEGAUX**

**ARTICLE 101 : REPOS HEBDOMADAIRE**

Tout travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine.

Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions ordinaires de travail est fixé au Vendredi.

Le personnel soumis au régime de travail de cinq (05) jours par semaine, bénéficie d'un deuxième jour de repos fixé au Jeudi.

Le personnel soumis au régime de travail de cinq jours et demi par semaine, bénéficie également d'une demi-journée de repos fixée au Jeudi après-midi.



- pour convenances personnelles de l'agent,
- d'office par suite de suppression ou de modification d'emploi ou de réorganisation de service.

Les changements de résidence visés ci-dessus sont ceux qui ne s'accompagnent pas d'une promotion.

## CHAPITRE I

### CHANGEMENT DE RESIDENCE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ARTICLE 89 :

Les changements de résidence pour convenance personnelles ne peuvent-être accordés que dans la limite des emplois disponibles dans la localité demandée.

Elles sont satisfaites dans l'ordre chronologique de leurs présentations, étant entendu qu'il pourra être dérogé à cet ordre pour des motifs de service ou des convenances personnelles ayant un caractère exceptionnel.

L'Entreprise est tenue de donner une réponse motivée à toute demande de mutation justifiée du travailleur.

#### ARTICLE 90 :

Les demandes de changement de résidence motivées par l'état de santé de l'agent ou celui d'un membre de sa famille à sa charge ou pour le rapprochement des deux époux sont satisfaites par priorité sur les autres demandes.

#### ARTICLE 91 :

Les demandes de changement pour motifs autres que ceux énumérés à l'article 88 ci-dessus ne sont pas examinées si l'agent n'a pas un délai minimum d'un an de séjour dans la résidence qu'il demande à quitter sauf circonstances exceptionnelles.

#### ARTICLE 92 :

Les demandes de changement de résidence pour convenances personnelles des agents ayant séjourné plus de trois ans dans un poste situé dans une région du Sud sont satisfaites en priorité.

#### ARTICLE 93 :

Les agents inscrits au tableau d'aptitude qui ont accepté de changer de résidence pour être promus aux grades pour lesquels ils figuraient au tableau, ne peuvent obtenir leur retour à leur ancienne résidence avec leur nouveau grade, qu'après que les agents qui les précédaient au tableau d'aptitude dans leur résidence d'origine, aient été eux-mêmes nommés au grade supérieur.

#### ARTICLE 94 :

Les agents qui ont obtenu leur changement de résidence pour convenances personnelles sont rayés des tableaux d'aptitude de l'établissement qu'ils ont quitté.

Leurs notes d'aptitude et le cas échéant leur rang d'inscription au tableau d'aptitude, sont portés à la connaissance de la hiérarchie de sa nouvelle résidence.

## CHAPITRE II

### CHANGEMENT DE RESIDENCE D'OFFICE

#### ARTICLE 95 :

En cas de suppression ou de modification d'emploi ou de réorganisation du service, entraînant des changements de résidence d'office, l'ordre de départ des agents mutés est, dans chaque grade, le cas échéant, dans chaque spécialité, le suivant :

- 1<sup>o</sup>) - les volontaires,
- 2<sup>o</sup>) - les agents célibataires sans charge de famille et non propriétaire de leur habitation,
- 3<sup>o</sup>) - les agents mariés ou ayant des charges de famille ou propriétaires de leur habitation.

Les agents volontaires sont classés par ordre décroissant d'ancienneté dans le grade.

Les agents énumérés au 2<sup>o</sup> sont classés par ordre croissant d'ancienneté dans le grade.

Les agents énumérés au 3<sup>o</sup> sont classés comme ceux énumérés au 2<sup>o</sup> d'après leur ancienneté dans le grade à laquelle il est ajouté :

- \* 2 ans pour le conjoint et pour chacune des personnes à charge,



- \* > 20 heures ..... 20 % du salaire de base
- \* > 15 et < 20 heures ..... 17 % du salaire de base
- \* > 10 et < 15 heures ..... 12 % du salaire de base

Pour les tâches de correction :

Niveau auquel appartient le test ou l'examen	épreuves principales	Autres épreuves
* D1 à D6 et C1 à C4 + T5	10 DA	8 DA
* Autres	9 DA	6 DA

**ARTICLE 80 : INDEMNITE DE CONGE ANNUEL**

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

La période des congés s'étale dans l'année du 1er Juin au 30 Septembre et se limite au tiers des effectifs à la fois.

Lorsque les possibilités de service le permettent, le congé peut-être accordé hors de la période précitée.

**ARTICLE 81 : INDEMNITE D'INTERIM**

Les travailleurs assurant l'intérim pour une période dépassant un mois, dans une fonction supérieure à celle qu'ils occupent, bénéficient à partir du deuxième mois et jusqu'à 12 mois, d'une indemnité d'intérim égale à 10 % de leur salaire de base.

**ARTICLE 82 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

En cas de licenciement pour compression d'effectif, le travailleur a droit à une indemnité égale à trois mois de salaires calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen perçu durant les douze (12) mois qui précèdent la cessation de la relation de travail.

**ARTICLE 83 : ALLOCATION POUR FEMME AU FOYER**

Les travailleurs mariés dont l'épouse n'exerce aucune activité salariée perçoivent une allocation.

Le montant mensuel de cette allocation est égal à 500 DA.

**CHAPITRE 5**

**GRATIFICATIONS**

**ARTICLE 84 : GRATIFICATION POUR ACTE EXEMPLAIRE**

Le travailleur auteur de suggestions ou de découvertes tendant à améliorer la production et la productivité ou à éviter des avaries aux matériels fixes ou roulants, peut ouvrir droit à une gratification dont le montant est fixé par l'Entreprise.

Ces suggestions ou découvertes ne doivent pas relever des tâches liées au poste de travail.

**ARTICLE 85 : GRATIFICATION POUR ACTE DE PROBITE**

Le travailleur qui trouve pendant son service des objets de valeurs ou des sommes d'argent et qui en a fait la remise à l'Entreprise, peut ouvrir droit à une gratification lorsque ces objets ou ces sommes d'argent ne sont pas réclamés.

**ARTICLE 86 : GRATIFICATION DE FIN DE CARRIERE**

Les travailleurs partant en retraite bénéficient d'une gratification pour départ à la retraite dont le montant est égal à un mois de salaire pour chaque tranche de huit (08) années de présence effective au sein de l'Entreprise, calculée au prorata pour les années intermédiaires.

**TITRE VI**

**DEROULEMENT DE CARRIERE**

**ARTICLE 87 :**

En attendant l'aboutissement de l'étude sur la révision du système de gestion des carrières et l'analyse des postes de travail, les dispositions en vigueur en la matière restent applicables.

**TITRE VII**

**CHANGEMENT DE RESIDENCE**

**ARTICLE 88 : DEFINITION**

Les changements de résidence peuvent-être prononcés :

- à l'occasion d'un changement de grade,

**pour le nord :**

- 500 DA pour la journée complète (115 DA) par repas pour les frais de restauration et (270 DA) pour les frais d'hébergement, petit déjeuner compris pour les travailleurs placés sur les niveaux A1 à C4.
- 700 DA pour la journée complète (150 DA) par repas pour les frais de restauration et (400 DA) pour les frais d'hébergement, petit déjeuner compris pour les travailleurs placés sur les niveaux D1 et plus.

**pour le sud :**

- 600 DA pour la journée complète (140 DA) par repas pour les frais de restauration et (320 DA) pour les frais d'hébergement, petit déjeuner compris pour les travailleurs placés sur les niveaux A1 à C4.
- 800 DA pour la journée complète (175 DA) par repas pour les frais de restauration et (450 DA) pour les frais d'hébergement, petit déjeuner compris pour les travailleurs placés sur les niveaux D1 et plus.

**ARTICLE 76 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT FREQUENTS**

Les travailleurs dont tout ou partie des tâches impose des déplacements fréquents et quelle que soit la distance, ouvrent droit à une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

**pour le nord :**

- 300 DA toutes catégories professionnelles confondues dont 80 DA pour le repas et 140 DA pour le découcher.

**pour le sud :**

- 400 DA toutes catégories professionnelles confondues dont 120 DA pour les repas et 160 DA pour le découcher.

La liste des postes concernés par ce type de déplacement ainsi que les conditions d'attribution sont définis par instruction particulière.

**ARTICLE 77 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT REGIME PARTICULIER**

Le personnel roulant ouvre droit à une indemnité de déplacement régime particulier dont les conditions sont définies par instruction particulière.

Le montant de cette indemnité est fixé à 20 DA l'heure à compter de septembre 1996.

**ARTICLE 78 : MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la réglementation en vigueur donnent lieu à paiement d'une majoration égale à :

- 50 % du salaire de base horaire pour les heures supplémentaires effectuées de jour de la quarante-cinquième heure à la quarante huitième heure incluse.
- 75 % du salaire de base horaire pour les heures supplémentaires effectuées de jour au delà de la quarante huitième heure.
- 100 % du salaire de base horaire pour les heures supplémentaires effectuées de nuit ou durant les repos légaux.

**ARTICLE 79 : PRIME POUR TACHES DE CORRECTION OU D'ENSEIGNEMENT**

Il est attribué aux travailleurs assurant pour le compte de l'Entreprise des tâches d'enseignement une prime dont le montant est fixé ci-après :

- pour le personnel formateur occasionnel ne dépassant pas les 6 heures hebdomadaires et qui sera considéré comme présent à son poste :

\* D1 et plus ..... 70 DA / Heure.  
\* autres ..... 60 DA / Heure.

- le personnel formateur permanent perçoit à la place de la PRI :



#### **ARTICLE 70 : INDEMNITE DE TRANSPORT**

Le montant de l'indemnité de transport est fixé à 300 DA par mois quelle que soit la résidence d'emploi de l'agent à l'exclusion des :

- agents non en service (congé, repos, maladie, accidents, absences diverses etc...);
- agents transportés avec les moyens de l'Entreprise (transport du personnel);
- agents bénéficiaires de l'indemnité d'utilisation d'un véhicule personnel pour les besoins du service (IUV);

#### **ARTICLE 71 : INDEMNITE DE PANIER**

L'indemnité de panier est un avantage en nature, attribué à l'ensemble des travailleurs pour compenser les frais de restauration.

Le montant de cette indemnité est de :

- 75 DA à compter du 1er Juillet 1996.

Cette indemnité n'est pas due à ces mêmes travailleurs :

- 1 - lorsqu'ils sont en déplacement,
- 2 - lorsqu'ils effectuent des horaires dits en 3 X 8 ou en 2 X 8 sauf s'ils sont en service pendant la période comprise entièrement entre 11 h et 14 h ou 18 h et 21 h,
- 3 - lorsqu'ils ne sont pas en service pour quelque motif que ce soit (congé, repos, maladie, absence irrégulière...),
- 4 - pendant la période de Ramadhan sauf s'ils sont de service au moment de la rupture du jeûne.

#### **ARTICLE 72 : INDEMNITE DE LOGEMENT ET DE DEFAUT DE LOGEMENT**

Les travailleurs occupant l'un des postes repris ci-après, bénéficient de la gratuité de l'occupation dudit logement.

Ces postes sont :

- Chef de gare
- Chef de Circonscription Mouvement
- Chef de Dépôt
- Chef de District

- Chef de Section
- Chef de Circonscription STE
- Chef de Canton
- Inspecteur Comptable
- Chef de Réserve.

Les travailleurs visés ci-dessus et auxquels l'Entreprise n'a pas la possibilité de mettre à leur disposition un logement, ainsi que ceux mutés pour une période indéterminée pour les besoins de l'Entreprise et que cette mutation implique un changement de résidence au niveau de laquelle ils ne trouvent pas où se loger peuvent, après accord de l'Unité, occuper un logement pris en location.

Dans ce cas, ils bénéficient d'une indemnité de logement égale au prix du loyer.

#### **ARTICLE 73 : INDEMNITE D'UTILISATION DE VEHICULE**

Les travailleurs utilisant leur véhicule personnel pour les besoins du service, bénéficient d'une indemnité forfaitaire mensuelle d'utilisation de véhicule (IUV) dont les montants et les conditions d'attributions sont définis par instruction particulière.

#### **ARTICLE 74 : INDEMNITE DE DEMENAGEMENT**

Lorsqu'un travailleur est muté pour une période indéterminée pour les besoins de l'Entreprise et que cette mutation entraîne un déménagement effectif vers une nouvelle domiciliation, il bénéficie alors d'une indemnité de déménagement égale à mille Dinars (1000).

En cas de déménagement pour convenances personnelles à la demande du travailleur, celui-ci a droit à un bon de transport gratuit sur les lignes de la SNTF.

#### **ARTICLE 75 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT MISSION COMMANDEE**

Les travailleurs qui se déplacent pour des raisons de service en dehors de leur lieu habituel de travail ou domiciliaire, perçoivent une indemnité destinée à compenser forfaitairement les frais de restauration et d'hébergement dont les conditions sont définies par des instructions particulières.

Le montant de cette indemnité est égal à :



Le personnel roulant dont la période de travail s'étale sur 24h, (prise de service de jour comme de nuit) et ne bénéficiant pas d'un repos hebdomadaire fixe (vendredis et jours fériés) ouvre droit à une indemnité de travail posté égale à 25 %.

Le personnel roulant dont la période de travail exclut la nuit et qui ne bénéficie pas d'un repos hebdomadaire fixe (vendredis et jours fériés) ouvre droit à une indemnité de travail posté égale à 15 %.

Le personnel roulant dont la période de travail exclut la nuit et qui bénéficie d'un repos hebdomadaire fixe (vendredis et jours fériés) ouvre droit à une indemnité de travail posté égale à 10 %.

#### **ARTICLE 65 : INDEMNITE FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT**

L'indemnité forfaitaire de service permanent est attribuée aux travailleurs occupant des postes de travail figurant sur la liste annexée à la Note Générale de Février 1982.

Le montant de cette indemnité est de 20 % du salaire de base. Cette liste est complétée par les postes et taux ci-après :

CCMP .....	20 %
CCM1 .....	15 %
CCM2 .....	15 %
SISNP .....	14 %
KPISN1 et 2 .....	12 %
KTISN .....	10 %
Adjoint chef PCN et PCR .....	10 %

Inspecteur des trains et son ou ses adjoints perçoivent l'IFSP au taux actuel (20 %) même lorsqu'ils sont cadres.

Inspecteur Comptable .....	15 %
CGP .....	20 %
CG1 .....	18 %
CG2, CG3 et CG4 .....	15 %
CCT toutes catégories .....	20 %
CDTP .....	20 %
CSN, CSNP2, CSNP1 et HC .....	17 %
CCRN, CCRNP2, 1 et HC .....	17 %
Inspecteur Matériel remorqué .....	15 %
Inspecteur Matériel Traction .....	15 %
Chef de Feuille .....	15 %

Les gérants de cantine et de coopérative n'ouvrent plus droit à l'IFSP.

Les taux de l'IFSP seront révisés en fonction des sujétions et voire supprimés lorsque la sujétion n'existe pas. Les postes d'organigramme ne sont pas concernés par cette indemnité.

#### **ARTICLE 66 : INDEMNITE D'ASTREINTE**

Une indemnité d'astreinte dont les conditions sont définies par la réglementation interne, est servie au personnel prévu aux articles 15 et 16 ci-dessus.

Cette indemnité est également servie aux agents assurant les trains-grues contraints à rester sur les lieux de travail pendant une semaine.

#### **ARTICLE 67 :**

Le montant de l'indemnité d'astreinte est égal à :

- 1 h 30 par jour d'astreinte effectuée les jours de semaine,
- 2 h 00 par jour d'astreinte effectuée les vendredis et jours fériés.

Concernant le personnel assurant l'astreinte des trains grue l'indemnité forfaitaire mensuelle est de 2000 DA.

#### **ARTICLE 68 : INDEMNITE DE ZONE**

Les travailleurs affectés dans certaines localités du Sud, où les conditions d'existence sont difficiles, ouvrent droit à une indemnité de zone.

La liste des zones concernées est fixée par une instruction particulière conformément aux textes réglementaires en vigueur.

L'indemnité de résidence, servie jusqu'à présent à titre transitoire, est supprimée.

#### **ARTICLE 69 : INDEMNITE POUR TRAVAUX EXCEPTIONNELS ET URGENTS**

Les travailleurs effectuant des travaux exceptionnels et urgents perçoivent l'indemnité y afférente conformément à l'Instruction en vigueur.



A - Recettes perçues à bord des trains sans indemnité forfaitaire.

N°	Tranche	Taux de prime à accorder
1	Jusqu'à 5000 DA.	3 %
2	5001 à 10.000.	4 %
3	au delà de 10.000 DA	5 %

B - Le taux est de 15 % sur l'indemnité forfaitaire.

II - Prime de perception dans les trains grandes lignes.

A - Recettes perçues à bord des trains sans indemnité forfaitaire dans les trains grandes lignes.

N°	Tranche	Taux de prime à accorder
1	Jusqu'à 10.000 DA.	2 %
2	10.001 à 30.000 DA.	3 %
3	30.001 à 50.000 DA.	4 %
4	50.001 DA et au delà	5 %

B - Le taux est de 15 % sur l'indemnité forfaitaire.

**ARTICLE 60 : PRIMES DE MANIPULATION DES FOND**

Les travailleurs affectés à la vente des billets dans les gares ainsi que les caissiers bénéficient d'une prime forfaitaire dite de manipulation de fonds.

Elle est égale à cent Dinars (100) lorsque les fonds manipulés mensuellement ne dépassent pas cinquante mille Dinars (50.000) et deux cents Dinars (200) pour les fonds supérieurs à cinquante mille dinars (50.000).

**CHAPITRE 4**

**INDEMNITES**

**ARTICLE 61 : INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE**  
L'indemnité d'expérience professionnelle est égale à 1,4 % du salaire de base par année d'ancienneté. Cependant cette indemnité est déplafonnée de 35 % à 42 %, soit jusqu'à 30 ans d'ancienneté au lieu de 25 ans.  
Cette mesure est applicable à partir de Septembre 1996.

**ARTICLE 62 : INDEMNITE DE NUISANCE**  
Cette indemnité est attribuée suivant les taux actuellement en vigueur en attendant l'aboutissement de l'étude sur le nouveau système de classification des postes de travail.

**ARTICLE 63 : INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE**  
Les travailleurs assurant un service ininterrompu en cycle d'alternance suivant qu'il s'agisse d'un cycle à deux ou trois équipes bénéficient d'une indemnité de travail posté. Cette indemnité est destinée à compenser forfaitairement les sujétions du service continu et notamment :

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

La liste des postes concernés par le travail posté est déterminée par une instruction particulière.

**ARTICLE 64 :**  
Les taux de l'indemnité de travail posté sont fixés comme suit :

PERIODE DE TRAVAIL	REGIME A PERIODE PLEINE		REGIME A PERIODE CREUSE	
	7 J/7	6 J/7	7 J/7	6 J/7
3 X 8 H	25 %	15 %	15 %	10 %
2 X 8 H	15 %	10 %	10 %	5 %
2 X 12 H	—	—	15 %	10 %

Cette grille des salaires fera l'objet d'un réexamen, tous les ans, de concert avec les délégués du personnel. Elle sera soit reconduite soit réactualisée.

En cas de situation exceptionnelle l'une des parties peut saisir l'autre pour l'examen de celle-ci.

**ARTICLE 54 :**

Le salaire de base attribué à un travailleur dans le cadre d'une évolution de carrière constitue un acquis.

Celui-ci fait l'objet d'une remise en cause dans les cas suivants :

1 - mesure disciplinaire entraînant une rétrogradation du travailleur,

2 - mutation à un grade inférieur suite à une décision médicale ou à la demande du travailleur,

3 - en vue de la préservation de l'emploi dans le cadre des lois sociales prévoyant notamment :

\* l'adaptation du régime indemnitaire notamment les primes et indemnités liées aux résultats du travail,

\* le réexamen des formes et niveaux de la rémunération de l'ensemble des travailleurs.

**ARTICLE 55 : PRIME DE RESPONSABILITE**

Les travailleurs occupant un poste d'organigramme perçoivent une prime qui traduit le niveau de responsabilité.

La prime de responsabilité implique une indexation sur les primes et indemnités ainsi que son insertion dans l'assiette de calcul de la pension de retraite au même titre que le salaire de base.

Le montant de cette prime est fixé par instruction particulière.

**ARTICLE 56 : BONIFICATION DU SALAIRE DE BASE**

Il est attribué aux travailleurs justifiant de la qualité de membre de l'ALN ou de l'OCFLN, telle que définie par la réglementation en vigueur, une bonification du salaire de base.

**CHAPITRE 3**

**PRIMES**

**ARTICLE 57 : PRIME DE RENDEMENT**

Les primes de rendement collectif et individuel (PRI/PRC) sont attribuées suivant l'Instruction du 31 Janvier 1989 prise en application du Décret 80-48 du 23 Février 1980.

Cependant, il est à préciser que pour le personnel roulant et d'accompagnement des trains une prime kilométrique leur est servie et correspond à la PRI.

Elle est calculée suivant les paramètres et coefficients définis par la Note Générale de Décembre 1977 sauf pour le personnel roulant de la fonction Exploitation et l'aide conducteur (T1) de la fonction Traction dont le coefficient est aménagé comme suit :

- le coefficient du Chef de train, qui était de 0,0135 passe à 0,017.

- le coefficient du Personnel de contrôle, qui était de 0,0055 passe à 0,013.

- le coefficient du conducteur de queue, qui était de 0,008 passe à 0,010.

- le coefficient de l'aide conducteur (T1), qui était de 0,0135 passe à 0,014.

**ARTICLE 58 : PRIME DE RESULTAT ANNUEL ET DE FIN D'ANNEE**

L'attribution de ces primes est liée aux résultats financiers de l'Entreprise.

**ARTICLE 59 : PRIMES DE PERCEPTION**

Les travailleurs affectés au contrôle des billets de voyageurs dans les trains perçoivent une prime de perception dont les taux sont fixés comme suit :

I - Prime de perception dans les trains banlieue et service régional.



**ARTICLE 52 : ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA  
REMUNERATION**

La rémunération est composée des éléments suivants :

- le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle retenue au sein de l'Entreprise sans que celui-ci ne soit inférieur au salaire national minimum garanti (SNMG).
- le complément de salaire de base lié à la responsabilité assumée par les travailleurs occupant un poste d'organigramme.
- la bonification du salaire de base aux membres de l'ALN et l'OCFLN.
- Les primes attribuées pour récompenser l'effort et stimuler la production ainsi que la productivité dans le cadre de la réalisation des objectifs de l'Entreprise.
- les indemnités attribuées en raison :
  - \* de l'ancienneté du travailleur,
  - \* des conditions particulières de travail,
  - \* de certaines contraintes liées à l'organisation du travail (travail posté, astreinte),
  - \* pour tenir compte de certaines situations particulières ou dispositions légales (tâches d'enseignement, indemnité de congé annuel ...),
  - \* du dépassement de la durée légale de travail, (service permanent, heures supplémentaires).

**CHAPITRE 2**

**SALAIRE**

**ARTICLE 53 : SALAIRE DE BASE**

L'éventail des salaires de base mensuels résultant de la classification professionnelle retenue au sein de la SNTF et ses Filiales, constitue la grille des salaires de l'Entreprise ci-après.

**GRILLE DES SALAIRES**

**APPLICABLE A COMPTER DU 1ER JUILLET 1995**

NIVEAU	SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT (DA)	NIVEAU	SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT (DA)
A1	6096	D1	9216
A2	6276	D2	9516
A3	6456	D3	9816
A4	6636	D4	10116
A5	6816	D5	10416
A6	6996	D6	10716
B1	7176	E1	11496
E2	7356	E2	12096
B3	7536	E3	12696
B4	7716	E4	13296
C1	8016	F1	14256
C2	8316	F2	14856
C3	8616		
C4	8916		

  

PERSONNEL DE CONDUITE DES TRAINS	
T1	6816
T2	7176
T3	7536
T4	7716
T5	8016

- soit procéder à l'affectation à un poste de travail d'un niveau inférieur réputé vacant et correspondant aux capacités et qualifications réelles du travailleur.
- soit prononcer la résiliation sans indemnités ni préavis conformément à l'article 42 ci-dessus.

**ARTICLE 47 :**

A l'issue de la période d'essai le travailleur donnant satisfaction est confirmé dans son poste de travail après avoir été reconnu apte aux visites médicales. La confirmation est notifiée à l'agent à l'aide du document en usage.

**ARTICLE 48 :**

la période d'essai est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au sein de l'Entreprise pour les travailleurs recrutés pour une durée indéterminée et confirmés dans leur emploi.

**TITRE IV**

**CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

**CHAPITRE 1**

**CLASSIFICATION DES GRADES**

**ARTICLE 49 :**

La classification de l'ensemble des postes de travail à travers les grades y afférents traduit leur hiérarchisation et, par voie de conséquence, celle des travailleurs concernés.

Les divers grades pouvant être attribués aux travailleurs, sont classés sur vingt huit (28) niveaux.

Les grades du personnel de conduite des machines sont classés par assimilation à l'un des niveaux précités et sont numérotés de T1 à T5.

**CHAPITRE 2**

**REPARTITION DES GRADES  
PAR GROUPES SOCIO-PROFESSIONNELS**

**ARTICLE 50 :**

Les différents grades sont répartis dans les cinq (5) groupes socio-professionnels ci-après :

**EXECUTION** : travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des niveaux A1 à A6 et T1.

**MAITRISE** : travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des niveaux B1 à B4 et de T2 à T4.

**MAITRISE SUPERIEURE** : travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des niveaux C1 à C4 et T5.

**CADRES** : travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des niveaux D1 à D6.

**CADRES SUPERIEURS** : travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des niveaux E1 à E4, F1 ET F2, G et H.

**TITRE V**

**REMUNERATION**

**CHAPITRE 1**

**DEFINITION DE LA REMUNERATION**

**ARTICLE 51 : DEFINITION**

La rémunération constitue la contre-partie du travail fourni et éventuellement des sujétions liées à l'exécution de certaines tâches ou à l'exercice de certaines fonctions.

Elle est mensuelle et est payée à terme échu. Les différents éléments qui la composent, figurent nomément sur la fiche de paie individuelle établie par l'Entreprise et ses Filiales et remise aux travailleurs.



## CHAPITRE 5

### PERIODE D'ESSAI

#### ARTICLE 39 :

Tout travailleur nouvellement recruté pour une durée indéterminée à temps plein ou partiel est soumis à une période d'essai obligatoire dont la durée maximale est fixée à :

- Douze (12) mois pour les Cadres et Cadres Supérieurs,
- six (6) mois pour la catégorie Exécution, Maîtrise et Maîtrise Supérieure.

#### ARTICLE 40 :

Le travailleur recruté pour une durée déterminée n'est soumis à la période d'essai que dans le cas où la relation de travail est égale ou supérieure à une année.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- trois (3) mois si le contrat est conclu pour une durée de 12 à 18 mois,
- six (6) mois si le contrat est conclu pour une durée supérieure à 18 mois.

En cas de renouvellement du contrat, le travailleur n'est pas soumis à une nouvelle période d'essai.

Tout travailleur nouvellement recruté pour un poste déterminé nécessitant un programme de formation préalable, ne sera considéré en période d'essai qu'après avoir subi une évaluation positive ou avoir satisfait à l'examen statutaire prévu. La période de formation sera assujettie à un contrat de travail à durée déterminée.

#### ARTICLE 41 :

Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires.

#### ARTICLE 42 :

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

#### ARTICLE 43 :

Au cours de la période d'essai, les travailleurs sont appréciés tant au point de vue de leur conduite que de leurs aptitudes professionnelles.

A toute époque les agents à l'essai qui ne donneraient pas satisfaction, peuvent faire l'objet d'un avertissement écrit les informant que leur licenciement sera prononcé au plus tard à l'expiration de la période d'essai s'ils n'améliorent pas leur manière de servir.

#### ARTICLE 44 :

Les absences pour maladie, maternité, blessure en service ou hors service, congé supplémentaire sans solde, les absences irrégulières ainsi que les périodes d'accomplissement du service national obligatoire, de maintien ou de rappel dans le cadre de la réserve, suspendent la période d'essai qui est prolongée d'une durée égale à celle de ces absences.

#### ARTICLE 45 :

Durant la période d'essai, les travailleurs sont suivis particulièrement par leur chef direct qui est tenu d'adresser au responsable hiérarchique de la structure d'attache, un rapport écrit d'appréciation au plus tard dans un délai de :

- trois (3) mois avant l'expiration de la période d'essai pour les catégories cadres supérieur et cadres.
- deux (2) mois avant l'expiration de la période d'essai pour les catégories maîtrise supérieure et maîtrise.
- un (1) mois avant l'expiration de la période d'essai pour la catégorie exécution.

#### ARTICLE 46 :

Lorsque les résultats de la période d'essai n'ont pas été jugés satisfaisants, l'Entreprise peut :

- aux apprentis de l'Entreprise,
- aux travailleurs destinés à occuper des emplois ne nécessitant aucune qualification particulière,
- aux candidats titulaires de certains titres ou diplômes.

**ARTICLE 32 :**

Le concours d'entrée est un ensemble d'épreuves ayant pour but de classer par ordre de mérite les candidats à un emploi.

Les candidats sont déclarés reçus dans la limite du nombre de places mises en concours et sous réserve d'avoir obtenu une note moyenne au moins égale à 10/20.

**ARTICLE 33 :**

Les épreuves du concours peuvent consister soit uniquement, soit pour partie en :

- épreuves écrites de connaissances générales,
- épreuves de connaissances théoriques professionnelles,
- épreuves de connaissances pratiques professionnelles,
- essais professionnels comprenant l'exécution, d'après certaines données ou schémas, d'un travail de la spécialité.

**ARTICLE 34 :**

Les concours sont organisés avec la participation des délégués du personnel.

Les sujets d'épreuves écrites et leurs corrections sont organisés dans de parfaites conditions d'anonymat.

Le déroulement des épreuves écrites, orales, pratiques ainsi que la proclamation du résultat final seront sanctionnées par un procès verbal dûment émargé par les membres du jury.

Le jury comprendra en son sein des délégués du personnel.

**CHAPITRE 3**

**CONDITIONS DE RECRUTEMENT  
POUR UNE DUREE INDETERMINEE**

**ARTICLE 35 :**

Le recrutement d'un travailleur pour une durée indéterminée à temps plein vise à pourvoir un poste de travail permanent dont le volume horaire est égal à la durée légale du travail.

**ARTICLE 36 :**

Le recrutement d'un travailleur pour une durée indéterminée mais pour un temps partiel vise à pourvoir un poste de travail permanent dont le volume horaire moyen est inférieur à la durée légale du travail.

Le temps partiel de travail ne peut-être :

- inférieur à la moitié de la durée légale de travail soit vingt deux (22) heures en moyenne par semaine,
- supérieur à trente six (36) heures en moyenne par semaine.

**ARTICLE 37 :**

Tout contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée et à temps plein sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

**CHAPITRE 4**

**CONDITIONS DE RECRUTEMENT  
POUR DES PERSONNES HANDICAPEES**

**ARTICLE 38 :**

Les candidats handicapés bénéficient des conditions particulières de recrutement prévues par la loi.



**ARTICLE 22 : SERVICE PERMANENT**

Est considéré comme service permanent, le travail comportant des sujétions d'horaire de travail imposées par les nécessités de service et non susceptibles d'être prises en compte dans la cotation du poste de travail.

La durée des sujétions est calculée sur la base annuelle et fixée au maximum à vingt deux (22) heures de service permanent par mois.

**TITRE III**

**RECRUTEMENT**

**CHAPITRE I**

**DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE 23 :**

Le recrutement d'un travailleur est subordonné à l'existence d'une vacance ou à la création justifiée d'un poste de travail qui n'a pu être pourvu par voie de promotion interne, après épuisement de toute autre possibilité.

**ARTICLE 24 :**

En matière de recrutement, de rémunération et de conditions de travail, est interdite toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques ou religieuses et l'appartenance syndicale.

**ARTICLE 25 :**

Tout recrutement fait naître une relation de travail laquelle crée, pour les deux parties, des droits et obligations définis par la législation en vigueur ainsi que par les dispositions de la présente convention.

**ARTICLE 26 :**

Tout recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit. Les modèles de contrat à souscrire font l'objet d'une instruction particulière.

**ARTICLE 27 :**

Tout recrutement est effectué soit pour :

- une durée indéterminée à temps plein ou partiel
- une durée déterminée à temps plein ou partiel uniquement dans les cas expressement prévus par la Loi.

**ARTICLE 28 :**

Le cumul d'emplois est interdit pour tout travailleur dont la relation de travail est à temps plein, sauf en ce qui concerne les activités culturelles, scientifiques et de formation exercées dans le respect des dispositions de la réglementation interne de l'Entreprise.

**CHAPITRE 2**

**CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT**

**ARTICLE 29 :**

Tout candidat au recrutement doit :

- être de nationalité algérienne,
- être âgé de 16 ans révolus. Le mineur de moins de 19 ans ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation écrite établie par son tuteur légal.
- remplir les conditions réglementaires concernant les aptitudes professionnelles, physiques et/ou psychotechniques,
- être en situation régulière au regard du service national,
- être libre de tout engagement,
- n'avoir à l'extrait numéro 3 de son casier judiciaire aucune condamnation incompatible avec le poste de travail à occuper,
- fournir les pièces nécessaires à la constitution du dossier administratif.

**ARTICLE 30 :**

A l'exception des candidats titulaires de certains titres ou diplômes, le recrutement de tout travailleur n'a lieu que dans un emploi de début.

**ARTICLE 31 :**

Tout recrutement a lieu par voie de concours. Cette disposition ne s'applique pas :



Celles-ci sont assurées, successivement par des travailleurs différents qui sont ainsi affectés au travail posté.

#### **ARTICLE 14 :**

Les différents systèmes de travail posté susceptibles d'être appliqués au niveau des structures de l'Entreprise et repris à l'article 63 de la présente convention sont :

- le système continu (3X8) : assurant le fonctionnement du service 24/24 heures toute la semaine, y compris les jours fériés et les jours de repos hebdomadaires.
- le système semi-continu (3X8) : mêmes conditions que le système continu avec arrêt en fin de semaine et jours fériés.
- le système discontinu (2X8) : assurant le fonctionnement du service une partie de la journée ou de la nuit.
- le système classique (2 X 12).

#### **ARTICLE 15 : L'ASTREINTE**

L'astreinte est l'obligation qui est faite à un travailleur de ne pas quitter son domicile ou tout au moins, s'il le quitte, de faire en sorte qu'en cas de besoin, il puisse rejoindre son poste de travail dans des délais n'excédant pas deux (2) heures.

#### **ARTICLE 16 : L'ASTREINTE HEBDOMADAIRE**

Elle concerne certains travailleurs de l'exploitation, du matériel et de la voie au niveau des Directions Centrales, des Sièges d'Unités et des établissements.

Elle est fixée pour chaque travailleur soumis au tableau d'astreinte.

Elle débute le Jeudi à zéro heure et se termine le Mercredi à vingt quatre (24) heures.

La liste des postes de travail soumis à l'astreinte ainsi que les attributions, droits et obligations des agents concernés sont repris par une instruction particulière.

#### **ARTICLE 17 : LES RESERVES**

Pour pallier aux éventuelles défaillances du personnel de conduite et d'accompagnement des trains, il est organisé une réserve-secours au sein des dépôts et une réserve à disposition au sein des gares ou dépôts. Ce même personnel peut-être soumis à une disponibilité à domicile.

#### **ARTICLE 18 : RESERVE SECOURS**

Les périodes de réserve-secours sont celles durant lesquelles les agents de conduite des trains sont tenus de rester constamment au dépôt sans être occupés. Toute période de réserve secours est comptée pour la moitié de sa durée dans le travail et pour sa totalité dans l'amplitude journalière.

#### **ARTICLE 19 : RESERVE A DISPOSITION**

Les périodes de réserve à disposition sont celles durant lesquelles les agents roulant sont tenus de rester constamment au dépôt ou en gare et sont employés à des travaux inhérents à leur poste de travail.

Cette période est comptée comme travail effectif.

#### **ARTICLE 20 : DISPONIBILITE A DOMICILE**

La disponibilité à domicile est l'obligation faite aux seuls agents de conduite ou d'accompagnement de trains de ne pas quitter leur domicile en dehors des repos légaux ou tout au moins, s'ils le quittent, de faire en sorte qu'ils puissent rejoindre leurs postes dans un délai n'excédant pas deux (2) heures.

La disponibilité à domicile est comptée pour un quart (1/4) dans la durée de travail. Il n'est pas tenu compte des temps de disponibilité à domicile d'une durée inférieure à deux (2) heures.

#### **ARTICLE 21 : TRAVAUX EXCEPTIONNELS ET URGENTS**

Les travailleurs sont tenus d'effectuer des travaux exceptionnels et urgents dans le cas suivants :

- a) - travaux en rapport avec les déraillements sur voies principales,
- b) - travaux en rapport avec les déraillements sur voies de service lorsque le dégagement immédiat de ces voies constitue une nécessité,
- c) - relevage du matériel,
- d) - secours urgents et spontanés aux blessés en cas d'incidents ou de calamités naturelles,
- e) - participation à la maîtrise d'un grand sinistre,
- f) - rétablissement des circulations après éboulements, calamités naturelles ou tout acte de malveillance,
- g) - exécuter des travaux ordonnés par les pouvoirs publics dans l'intérêt national,
- h) - rétablissement des circulations après tout acte de malveillance de grande importance.



Le nombre d'heures supplémentaires que peut effectuer le travailleur dans ces conditions ne peut excéder 20 % de la durée légale de travail sans dépasser l'amplitude journalière de travail fixée à l'article 6 ci-dessus.

Toutefois et dans les cas expressément prévus ci-après, il peut être dérogé à ces limites :

- prévention des accidents imminents ou réparation des dommages résultant d'accident ;
- achèvement des travaux dont l'interruption risque, du fait de leur nature, d'engendrer des dommages.

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

Pour les postes non liés à la sécurité, les heures supplémentaires effectuées donnent lieu soit à paiement, soit à compensation selon le choix du travailleur.

Pour les postes liés à la sécurité, la compensation se fera comme suit :

- 50 % sous forme de repos compensateur,
- 50 % sous forme de paiement d'indemnité.

La liste des postes liés à la sécurité sera fixée par instruction particulière.

#### **ARTICLE 8 : PAUSE - REPAS**

Dans le cas où les heures normales de travail sont effectuées sous le régime de la séance continue, l'Entreprise est tenue d'aménager une demi-heure de pause harmonieusement située vers le milieu de la séance.

Cette pause est comptée comme temps de travail effectif.

Cette disposition n'est toutefois pas applicable aux travailleurs assurant un travail posté, un service de sécurité et/ou soumis au cycle d'alternance.

Ces derniers peuvent prendre un casse-croute sans quitter leur service si la nature des opérations liées au poste de travail le permet.

## **CHAPITRE 2**

### **ORGANISATION DU TRAVAIL**

#### **ARTICLE 9 :**

Au sein des structures régionales et locales, l'organisation horaire du travail est fixée après avis des délégués du personnel. Elle fait l'objet selon le cas, soit d'un tableau de service, soit d'un tableau de roulement, établi après avis des délégués du personnel du collectif concerné.

#### **ARTICLE 10 : TABLEAU DE SERVICE**

Pour chaque établissement, partie d'établissement, chantier ou poste, il est établi un tableau de service indiquant la répartition des heures de service pour chaque journée.

Ce tableau précise pour chaque poste de travail, le grade du ou des agents affectés à ce poste.

Celui-ci est affiché dans chaque local de travail auquel il s'applique.

#### **ARTICLE 11 : TABLEAU DE ROULEMENT**

Pour les travailleurs roulant, (conduite et agents d'accompagnement de trains) ainsi que les travailleurs soumis à un cycle d'alternance, il est établi un tableau et un graphique de roulement.

Des copies conformes de ces tableaux et graphiques sont affichées de manière apparente dans tous les établissements concernés afin d'être portés à la connaissance des travailleurs intéressés.

#### **ARTICLE 12 : TRAVAIL DE NUIT**

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (5) heures.

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

Le recours au personnel féminin pour des travaux de nuit est interdit sauf dérogation spéciale accordée par l'Inspecteur du travail territorialement compétent.

#### **ARTICLE 13 : TRAVAIL POSTE**

Le travail posté consiste à organiser la journée de travail en deux ou plusieurs tranches appelées "postes" ou "quarts".

## TITRE I

### ARTICLE 1 : OBJET

La présente convention collective a pour objet de définir les conditions d'emploi et de travail entre le groupe SNTF et son personnel.

Le groupe SNTF est constitué de l'Entreprise et de ses Filiales.

Elle fixe les droits et obligations des parties notamment en matière de recrutement, de classification professionnelle, de rémunération, de la durée et du régime de travail, du déroulement de carrière, d'hygiène et sécurité et de médecine du travail.

### ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

La convention collective s'applique à l'ensemble du personnel ayant établi avec l'Entreprise et ses Filiales une relation de travail à durée déterminée ou indéterminée exerçant à temps plein ou partiel.

Sont exclus du champ d'application de la convention :

- les Cadres Dirigeants de l'Entreprise tels que définis par les textes en vigueur,
- les apprentis,
- le personnel étranger.

## TITRE II

### REGLEMENTATION DU TRAVAIL

#### CHAPITRE 1

##### DUREE LEGALE DE TRAVAIL

### ARTICLE 3 : DUREE LEGALE HEBDOMADAIRE

Conformément à la législation en vigueur, la durée légale de travail est fixée à quarante quatre (44) heures par semaine dans les conditions normales de travail et répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

### ARTICLE 4 : DEROGATION

La durée hebdomadaire de travail fixée à l'article 3 ci-dessus, peut être réduite de 30mn par jour, pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles dangereux ou impliquant des contraintes particulières.

Ces postes sont :

- Radiologue,
- laborantin,
- peintre au pistolet dans un local fermé,
- forge,
- agent chargé de batterie,
- agent exposé à la laine de verre,
- soudeur à l'arc,
- agent sur banc d'essai.

Ce temps de repos ne doit en aucun cas être pris en début ou en fin de séance.

### ARTICLE 5 :

La durée hebdomadaire de travail prévue par l'article 3 ci-dessus, peut être augmentée de 4 heures par jour pour les travailleurs occupés à des postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Ces postes sont :

- planton,
- gardiens ronds autres que ceux utilisés en cycle d'alternance,
- chauffeur,
- garde-barrière en fonction du classement des passages à niveaux.

### ARTICLE 6 :

L'amplitude journalière de travail ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures.

### ARTICLE 7 : HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Le recours aux heures supplémentaires doit revêtir un caractère exceptionnel.

Dans ce cas, l'Entreprise peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail.



## INTRODUCTION

La présente convention collective est élaborée dans le cadre des dispositions de la loi 90-11 du 21 Avril 1990 modifiée et complétée relative aux relations de travail.

Ce texte définit, en effet, des principes généraux en matière de droits et obligations entre la Société Nationale des Transports Ferroviaires, dénommée ci-après l'Entreprise, et les travailleurs pour les insérer dans la dynamique de la négociation.

La mise en œuvre du contenu de la convention collective doit permettre :

- à l'Entreprise de valoriser davantage son potentiel humain et faire naître l'exigence de la participation de celui-ci à la préservation et à l'amélioration de l'environnement de la SNTF.

- aux travailleurs une réhabilitation en termes socio-professionnels considérant que le travail est la meilleur source de création de richesse.

- la participation des travailleurs au sein de l'Entreprise ainsi qu'une concertation entre cette dernière et les représentants syndicaux des travailleurs par le biais de la négociation collective.

- CHAPITRE 1 : DEFINITION DE LA REMUNERATION -  
Art. 51 ET 52.  
CHAPITRE 2 : SALAIRE - Art. 53 à 56.  
CHAPITRE 3 : PRIMES - Art. 57 à 60.  
CHAPITRE 4 : INDEMNITES - Art. 61 à 83.  
CHAPITRE 5 : GRATIFICATIONS - Art. 84 à 86.

## **TITRE VI**

**DEROULEMENT DE CARRIERE - Art. 87.**

## **TITRE VII**

**CHANGEMENT DE RESIDENCE**

- DEFINITION - Art. 88.  
CHAPITRE 1 : CHANGEMENT DE RESIDENCE POUR  
CONVENANCES PERSONNELLES - Art. 89 à 94.  
CHAPITRE 2 : CHANGEMENT DE RESIDENCE D'OFFICE -  
Art. 95 à 97.  
CHAPITRE 3 : LOGEMENT ET INDEMNITES DES AGENTS  
MUTES D'OFFICE - Art. 98 à 100.

## **TITRE VIII**

**REPOS - CONGES - ABSENCES REMUNEREES**

- CHAPITRE 1 : REPOS LEGAUX - Art. 101 à 107.  
CHAPITRE 2 : CONGE REGLEMENTAIRE - Art. 108 à 119.  
CHAPITRE 3 : ABSENCES SPECIALES - Art. 120 à 128.  
CHAPITRE 4 : ABSENCES ENTRAINANT LA SUSPENSION DE LA  
RELATION DE TRAVAIL - Art. 129 à 135.

## **TITRE IX**

**HABILLEMENT - Art. 136 à 138.**

## **TITRE X**

**DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS  
ET DE L'ENTREPRISE**

- CHAPITRE 1 : DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS -  
Art. 139 à 142.  
CHAPITRE 2 : OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE -  
Art. 143 à 145.

## **TITRE XI**

**CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

- CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES - Art. 146 à 158.

## **TITRE XII**

**DROIT SYNDICAL.**

- CHAPITRE 1 : ADHESION ET CONSTITUTION D'ORGANISATION  
SYNDICALE - Art. 159 à 162.  
CHAPITRE 2: PROTECTION - OBLIGATIONS ET DROITS DES  
DELEGUES SYNDCAUX - Art. 163 à 171.

## **TITRE XIII**

**PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS  
COLLECTIFS ET EXERCICE DU DROIT DE GREVE**

- CHAPITRE 1 : DEFINITION ET PREVENTION DES CONFLITS  
COLLECTIFS DE TRAVAIL - Art. 172 à 176.  
CHAPITRE 2: PROCEDURES DE REGLEMENT DES CONFLIS  
COLLECTIFS DE TRAVAIL - Art. 177 à 187.  
CHAPITRE 3: EXERCICE DU DROIT DE GREVE - Art. 188 à 209.  
CHAPITRE 4: LA RESOLUTION DE LA GREVE -  
Art. 210 à 213.  
CHAPITRE 5: DISPOSITIONS A PRENDRE EN CAS DE GREVE  
ILLICITE - Art. 214 à 217.

## **TITRE XIV**

**DISPOSITIONS DIVERSES - Art. 218 à 226.**

## **TITRE XV**

**DISPOSITIONS FINALES - Art. 227 à 230.**



# **SOMMAIRE**

## **INTRODUCTION**

### **TITRE I**

#### **DISPOSITIONS GENERALES**

ARTICLE 1 : OBJET  
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

### **TITRE II**

#### **REGLEMENTATION DU TRAVAIL**

CHAPITRE 1 : DUREE LEGALE DE TRAVAIL - Art. 3 à 8.  
CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TRAVAIL - Art. 9 à 22.

### **TITRE III**

#### **RECRUTEMENT**

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES - Art. 23 à 28.  
CHAPITRE 2 : CONDITIONS GENERALES DE  
RECRUTEMENT - Art. 29 à 34.  
CHAPITRE 3 : CONDITIONS DE RECRUTEMENT POUR JNE  
DUREE INDETERMINEE - Art. 35 à 37.  
CHAPITRE 4 : CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES  
PERSONNES HANDICAPES - Art. 38.  
CHAPITRE 5 : PERIODE D'ESSAI - Art. 39 à 48.

### **TITRE IV**

#### **CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION DES GRADES - Art. 49.  
CHAPITRE 2 : REPARTITION DES GRADES PAR GROUPES  
SOCIO-PROFESSIONNELS - Art. 50.

### **TITRE V**

#### **REMUNERATION**