



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: ماي 2016
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية للمؤسسة
القطاع: المحروقات
الموضوع : اتفاقو جماعية للمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على سبعة عناوين : احكام عامة / واجبات العمال / ظروف العمل / التصنيف والتأجير / التدريب على العمل النقابي والمشاركة / احكام نهائية / ملاحق
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

CONVENTION COLLECTIVE



CONVENTION COLLECTIVE

مؤصلت



enafor

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

Mai 2016

Siège Social : BP N° 211, Zone Industrielle,
Hassi Messaoud -30500, Wilaya d'Ouargla
Tél : 029 74 13 02 - 029 74 13 03 – Fax : 029 74 13 05

TABLES DES MATIERES

PREAMBULE	- 4 -
TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES.....	- 4 -
CHAPITRE 1 : Objet et Champ d’application.....	- 4 -
CHAPITRE 2 : Durée de la Convention, Reconduction, Révision ou Dénonciation.....	- 4 -
TITRE II – DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS.....	- 5 -
CHAPITRE 1 : Droits des travailleurs	- 5 -
CHAPITRE 2 : Obligations des travailleurs	- 6 -
TITRE III – RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL.....	- 8 -
CHAPITRE 1 : Formation de la relation de travail	- 8 -
CHAPITRE 2 : Conditions et modalités de recrutement.....	- 8 -
CHAPITRE 3 : Contrat de travail	- 10 -
CHAPITRE 4 : Mobilité interne	- 12 -
CHAPITRE 5 : Suspension et cessation de la relation de travail.....	- 17 -
TITRE IV – CONDITIONS DE TRAVAIL.....	- 20 -
CHAPITRE 1 : Durée du travail.....	- 20 -
CHAPITRE 3 : Congés et absences.....	- 24 -
CHAPITRE 4 : Prestations sociales et familiales.....	- 26 -
CHAPITRE 5 : Médecine du travail.....	- 27 -
CHAPITRE 6 : Hygiène, Sécurité et Environnement	- 28 -
CHAPITRE 7 : Œuvres sociales.....	- 29 -
CHAPITRE 8 : Règlement Intérieur	- 30 -
CHAPITRE 9 : Prévention et règlement des conflits collectifs & individuels	- 30 -
TITRE V – CLASSIFICATION DES POSTES & REMUNERATION.....	- 33 -
CHAPITRE 1 : Classification des postes de travail.....	- 33 -
Section 1 : Description du poste de travail	- 33 -
Section 2 : Nomenclature des postes.....	- 34 -
Section 3 : Classification des postes.....	- 34 -
Section 4 : Outils de classification	- 35 -
Section 5 : Organes de classification	- 35 -
Section 6 : Résultats de la classification.....	- 35 -
CHAPITRE 2 : Salaire, primes et indemnités.....	- 35 -
Section 1 : Dispositions générales	- 35 -
Section 2 : Salaire de base	- 36 -
Section 3 : Indemnités liées à l’ancienneté.....	- 37 -
Section 4 : Indemnités liées au poste de travail.....	- 37 -
Section 5 : Indemnités liées au rendement et à la productivité.....	- 39 -
Section 6 : Primes liées au résultat global.....	- 40 -
Section 7 : Primes liées aux postes d’encadrement.....	- 40 -

Section 8 : Indemnités liées aux conditions de travail	- 42 -
Section 9 : Autres primes et indemnités	- 43 -
Section 10 : Remboursement des frais engagés	- 44 -
Section 11 : Indemnités liées aux prestations de formation	- 46 -
Section 13 : Primes à caractère exceptionnel	- 48 -
CHAPITRE 3 : Autres avantages sociaux	- 48 -
TITRE VI – DE L’EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA PARTICIPATION	- 49 -
CHAPITRE 1 : Modalités d’exercice du droit Syndical	- 49 -
CHAPITRE 2 : Négociation collective	- 51 -
CHAPITRE 3 : Participation des travailleurs	- 52 -
TITRE VII – DISPOSITIONS FINALES	- 54 -
TABLE DES ANNEXES	- 55 -

PREAMBULE

La Direction Générale de l'Entreprise et le Partenaire Social, conformément à la législation du travail et aux dispositions réglementaires en la matière, ont décidé d'élaborer la présente Convention Collective qui constituera le cadre réglementaire fondamental de l'Entreprise.

Considérant que l'Entreprise se situe aujourd'hui dans un nouveau contexte économique et social caractérisé par l'ouverture du marché, la concurrence et les exigences des clients, la présente convention a pour objectif de :

- Consolider la réglementation interne conformément à l'évolution de la législation et de la réglementation en vigueur ;
- Mettre à jour la nomenclature des postes de travail de l'Entreprise ;
- Encourager le relèvement de la qualification professionnelle ;
- Fidéliser le capital humain de l'Entreprise ;
- Améliorer les conditions de travail et de vie dans l'Entreprise.

La présente convention et ses annexes se substituent aux dispositions de la Convention Collective de juin 1995, de ses annexes et avenants.

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : Objet et Champ d'application

Article 1 :

La présente Convention Collective, élaborée conformément à la législation du travail en vigueur, est un accord conclu entre la Direction de l'Entreprise et le Partenaire Social.

Elle a pour objet de régir les relations individuelles et collectives entre l'Entreprise Nationale de Forage « ENAFOR » et ses travailleurs.

Article 2 :

Ne sont pas concernés par l'application de cette convention les personnels suivants :

- Les cadres dirigeants de l'Entreprise ;
- Les présalariés (stagiaires de l'Entreprise) et apprentis ;
- Le personnel assurant des prestations pour compte dans l'Entreprise ;
- Le personnel étranger.

Ils sont régis par des dispositions législatives et réglementaires particulières.

CHAPITRE 2 : Durée de la Convention, Reconduction, Révision ou Dénonciation

Article 3 :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée ou révisée en partie ou en totalité par les parties signataires. Elle restera en vigueur jusqu'à l'application d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande de révision ou d'une dénonciation.

Article 4 :

La présente convention peut être complétée et/ou modifiée en tant que de besoin par des avenants négociés dans les mêmes formes que la présente convention.

En tout état de cause, et nonobstant la dénonciation ou la révision, la présente convention continuera à produire des effets tant qu'une nouvelle convention n'a pas été adoptée.

Article 5 :

La dénonciation ou la révision initiée par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance de l'autre partie contractante par écrit et ce, à travers une lettre d'intention qui précise les principaux points de négociation.

Article 6 :

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord collectif sur les points sujets à révision ou ayant provoqué la dénonciation.

Les négociations entre les deux parties contractantes doivent commencer dans un délai d'un mois suivant la date de notification.

Article 7 :

Au terme des négociations, un accord collectif portant objet de la dénonciation ou de la révision est conclu entre les deux parties contractantes.

Article 8 :

Aucune demande de dénonciation ou de révision ne peut être introduite dans l'année suivant l'enregistrement et la mise en vigueur de la dernière dénonciation ou révision.

Article 9 :

La réglementation interne en vigueur de l'Entreprise reste applicable sauf dans ses dispositions contraires à la présente convention, et tant qu'elle n'a pas fait l'objet de modification.

Article 10 :

La présente Convention Collective est réputée applicable à l'ensemble du personnel et opposable à toutes les organisations syndicales représentatives.

TITRE II – DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE 1 : Droits des travailleurs

Article 11 : L'Entreprise assure la protection des travailleurs contre toute forme de menaces, d'outrages, d'injures, de diffamations ou d'attaques dont ils feraient l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Elle répare ou fait réparer, dans le cadre légal et réglementaire en vigueur, le préjudice en résultant. Elle se substitue de plein droit à leurs intérêts.

Article 12 : Les travailleurs ont droit à une occupation effective sur un poste de travail. Ils ont le droit à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste de travail autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite en fonction de leurs capacités professionnelles.

Article 13 : L'exercice du droit syndical est reconnu à tous les travailleurs et s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions de la législation en vigueur.

Article 14 : Les travailleurs ont le droit d'être informés des activités de l'Entreprise qui doit réunir les conditions nécessaires à leur information permanente, tout comme ils ont droit à l'information sur le contenu de la convention, accords collectifs et avenants.

Article 15 : La responsabilité première et légale en matière de santé & sécurité au travail relève de la Direction de l'Entreprise. Elle assure aux travailleurs les conditions d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail telles que définies par la présente convention et le règlement intérieur de l'Entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Article 16 : Le travailleur doit recevoir une information spécifique, régulièrement mise à jour, sur les dangers présents et les risques encourus, ainsi qu'une formation appropriée sur les méthodes de prévention et les moyens de protection disponibles.

Article 17 : Les travailleurs jouissent également des droits fondamentaux suivants :

- La négociation collective ;
- La participation ;
- Le recours à la grève ;
- Le repos ;
- La participation à la prévention et au règlement des conflits individuels ou collectifs ;
- La sécurité sociale et retraite ;
- La formation professionnelle ;
- La promotion dans le travail et le développement de la carrière ;
- Le versement à terme échu de la rémunération qui leur est due ;
- Les œuvres sociales ;
- Tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

CHAPITRE 2 : Obligations des travailleurs

Article 18 : Le travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, doit accomplir au mieux de ses capacités, les obligations liées à son poste de travail en agissant avec diligence et assiduité dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'Entreprise.

Article 19 : Tout travailleur est tenu de rejoindre le poste de travail auquel il est affecté dans le respect des dispositions de la présente convention. Il est, quel que soit son rang dans la hiérarchie, responsable des tâches qui lui sont confiées, de même qu'il doit veiller à la bonne exécution des instructions qu'il donne à cet effet.

Article 20 : Le travailleur soumis à la présente convention ne doit pas exercer une activité lucrative, sauf accord préalable de l'Entreprise pour celles liées à :

- La production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ;
- Des tâches d'enseignement et de recherche scientifique d'intérêt d'Entreprise ou national ;
- La participation à un conseil d'administration d'une entreprise publique ou privée.

Article 21 : Il est interdit à tout travailleur d'avoir des intérêts directs ou indirects dans une entreprise concurrente, cliente ou sous-traitante.

Article 22 : Le travailleur est tenu à une obligation d'engagement au service de l'Entreprise. De ce fait, Il doit :

- Apporter, avec efficacité et compétence, son concours et son adhésion aux actions entreprises ;
 - Sauvegarder les intérêts matériels et moraux de l'Entreprise ;
 - Veiller à la protection et à la valorisation du patrimoine de l'Entreprise ;
 - Contribuer aux efforts déployés en vue d'améliorer l'organisation et la productivité ;
 - Avoir un comportement positif préservant l'image de marque de l'Entreprise.

Article 23 : Dans l'exercice de ses fonctions, tout travailleur est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'Entreprise, conformément à la législation et au règlement intérieur.

Article 24 :

Tout travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est tenu d'observer les règles de discipline. Il doit le strict respect à sa hiérarchie.

Dans l'exercice de ses fonctions, un travailleur ne peut ni exécuter, ni solliciter des instructions venant de personnes physiques ou morales autres que celles explicitement désignées par sa hiérarchie.

Article 25 :

Tout travailleur doit se soumettre aux contrôles médicaux internes et externes que l'Entreprise engage dans le cadre de la médecine du travail.

Article 26 :

Aucun travailleur ne peut se soustraire à l'obligation, sauf cas de force majeure, de suivre les cours, cycles ou actions de formation et/ou de perfectionnement, organisés dans le cadre de besoins de l'Entreprise, afin d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître les connaissances liées à son poste de travail.

Article 27 :

Le travailleur est tenu par l'obligation du secret professionnel. Sauf autorisation écrite de la hiérarchie, sont formellement interdites la destruction et la divulgation de documents de service, techniques ou de gestion, d'informations d'ordre professionnel ainsi que leur communication à des personnes physiques ou morales autres que celle prévues par la législation et la réglementation interne.

Article 28 :

Il est interdit au travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, d'utiliser à des fins personnelles ou extérieures à l'entreprise, les locaux, les équipements et plus généralement les biens, services et moyens de travail de l'entreprise.

Article 29 :

Tout travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est tenu d'observer les obligations découlant du contrat de travail.

TITRE III – RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL**CHAPITRE 1 : Formation de la relation de travail****Article 30 :**

La relation de travail est régie par l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires y afférentes ainsi que par celles de la présente Convention Collective.

Article 31 :

La relation de travail existe du seul fait de travailler pour le compte de l'Entreprise. Elle est établie pour une durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel, selon les besoins des activités de l'Entreprise.

Article 32 :

La relation de travail prend naissance par le contrat écrit conclu entre le travailleur et l'Entreprise.

Article 33 :

Le contenu du contrat de travail doit notamment prévoir :

- Le poste de travail ;
- La classification du poste de travail ;
- La date de prise de fonction ;
- L'affectation ;
- Le lieu de travail ;
- Les éléments de rémunération et les avantages liés au poste ;
- Le motif, la durée du contrat de travail et la période d'essai.

CHAPITRE 2 : Conditions et modalités de recrutement**Section 1 : Recrutement****Article 34 :**

Le recrutement se déclenche par le besoin de pourvoir à une vacance du poste ou à une création d'emploi.

Toute action de recrutement doit obligatoirement s'inscrire dans le cadre du budget de l'Entreprise, à l'exception de travaux ponctuels et imprévus dûment justifiés.

Elle doit se conformer aux dispositions régissant l'emploi et la main d'œuvre.

Article 35 :

L'âge minimum, requis pour un recrutement est fixé à 18 ans révolus, sauf dans le cas du contrat d'apprentissage.

Le recrutement d'un travailleur mineur ne peut s'effectuer que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.

Article 36 :

Il est interdit toute discrimination sous quelque forme entre travailleurs en matière de recrutement fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, la confession, l'affiliation ou non à un Syndicat.

Article 37 :

Les postes de travail vacants ou nouvellement créés sont pourvus, en priorité, en interne après publication dans tous les lieux de travail.

Article 38 :

Lorsque les compétences recherchées ne sont pas disponibles à l'intérieur de l'Entreprise, le recours au recrutement externe intervient dans les conditions définies par les dispositions de la présente convention.

Article 39 :

L'Entreprise réserve un quota de poste de travail susceptible d'être occupés par les personnes handicapées physiques dans le cadre de la réglementation et la législation en vigueur.

Article 40 :

En l'absence d'une main d'œuvre nationale qualifiée, l'Entreprise peut, en cas de besoin, recourir au recrutement de travailleurs étrangers dans les conditions fixées par la législation en vigueur en la matière.

Section 2 : Sélection et conditions d'accès

Article 41 :

La sélection vise la recherche des meilleurs profils pour occuper un poste de travail. Elle garantit l'égal accès aux emplois de l'Entreprise.

Article 42 :

Le recrutement d'un candidat à un poste de travail est subordonné à l'adéquation de son profil au poste à travers l'évaluation de ses formations initiales, formations complémentaires, ses références professionnelles et les tests professionnels ainsi que la visite médicale d'aptitudes au poste.

Section 3 : Période d'essai

Article 43 :

Durant la période d'essai, la relation de travail peut être rompue sans indemnités ni préavis par l'une des parties contractantes.

Article 44 :

Le travailleur nouvellement recruté est soumis à une période d'essai qui ne peut être renouvelée qu'une seule fois, dans la limite de douze (12) mois.

La période d'essai est fixée à :

- Deux (02) mois pour le personnel d'exécution ;
- Quatre (04) mois pour le personnel de maîtrise ;
- Six (06) mois pour les cadres et les cadres supérieurs.

Article 45 :

Durant la période d'essai, le travailleur bénéficie des mêmes droits et obligations que ceux des travailleurs confirmés.

Article 46 :

La durée de la période d'essai du travailleur sous contrat à durée déterminée est fixée au minimum à un douzième (1/12) de la durée du contrat de travail et elle ne devra pas, toutefois, être inférieure à quinze (15) jours.

Article 47 :

A l'issue de la période d'essai et lorsque les résultats de l'évaluation sont jugés satisfaisants, le travailleur est confirmé au poste de travail par une décision écrite, selon les modalités prévues par la réglementation interne et dans les mêmes formes que le contrat de travail.

Au cas où les résultats ne sont pas satisfaisants, il est mis fin au contrat de travail. Une décision du rejet de confirmation lui est notifiée au plus tard le dernier jour ouvrable de la période d'essai.

Article 48 :

La décision de confirmation ou de rejet de confirmation est notifiée au travailleur au plus tard le dernier jour ouvrable de ladite période.

CHAPITRE 3 : Contrat de travail

Section 1 : Types de contrat de travail

Article 49 :

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou partiel.

Article 50 :

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

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

Article 51 :

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

- Exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables ;
- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'Entreprise est tenue de conserver le poste de travail ;

- Lorsqu'il s'agit pour l'Entreprise d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ;
- Lorsqu'un surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers le justifient ;
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

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

Article 52 :

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé lorsque les nécessités ou la nature du travail l'exigent.

Article 53 :

Le contrat de travail peut être conclu également pour une durée indéterminée, mais pour un temps partiel, lorsque :

- Le volume de travail disponible ne permet pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur ;
- Le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenances personnelles et que l'entreprise accepte.

En aucun cas, le temps partiel ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale de travail.

Section 2 : Modification du contrat de travail

Article 54 :

Le contrat de travail en cours de validité est modifié, lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées.

Article 55 :

Le contrat de travail en cours de validité peut être modifié en forme et en contenu, lorsque :

- Les dispositions de la présente convention font l'objet de modifications dans le cadre de la loi après accord collectif ;
- Après dénonciation du contrat par l'une des parties contractantes sur décision de l'instance judiciaire territorialement compétente ;
- Sur demande du travailleur après accord de l'Entreprise sans contrevenir aux textes législatifs et réglementaires ;
- A l'initiative de l'Entreprise pour des raisons économiques après accord du Comité de Participation de l'Entreprise.

CHAPITRE 4 : Mobilité interne

Section 1 : Réaffectation

Article 56 :

Durant son parcours professionnel dans l'Entreprise, le travailleur peut être réaffecté sur un poste de travail correspondant à ses compétences et à ses qualifications professionnelles dans les situations suivantes :

- Suite à une promotion ;
- A l'issue d'une formation engagée par l'Entreprise ;
- Nécessité de service ;
- Au reclassement du travailleur suite à une inaptitude physique consécutive à un accident de travail, une maladie professionnelle ou autre affection médicale.

Article 57 :

Le travailleur est tenu de rejoindre sa nouvelle affectation.

Article 58 :

Le travailleur réaffecté perçoit la rémunération de son nouveau poste. Il bénéficie des droits et avantages et en assume les obligations y afférentes.

Section 2 : Mutation

Article 59 :

La mutation est le passage d'un poste de travail à un même poste de travail entraînant un changement d'affectation.

Article 60 :

La mutation peut également avoir lieu à l'initiative de l'Entreprise pour des nécessités de service ou à la demande écrite du travailleur pour convenances personnelles ou des raisons familiales ou médicales. Elle peut intervenir, à la demande écrite du travailleur, sur un poste de classe inférieure à celui occupé par celui-ci.

Article 61 :

Le travailleur qui fait l'objet d'une mutation d'office pour des nécessités de service, en tout lieu d'activité de l'Entreprise, à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire national, sur un poste de travail correspondant à ses qualifications, est tenu de l'accepter.

Article 62 :

Le travailleur qui refuse de rejoindre son nouveau poste de travail, après la notification de sa mutation, est passible de sanctions disciplinaires conformément aux dispositions du règlement intérieur.

Article 63 :

Le travailleur muté d'office, et dont la mutation entraîne un changement de résidence, bénéficie d'une prise en charge de son déménagement et de son hébergement au cas où il ne dispose pas de logement dans son nouveau lieu de travail.

Article 64 :

Les mutations sont prononcées par les responsables habilités selon les modalités d'application définies par la réglementation interne.

Section 3 : Promotion**Article 65 :**

Est entendu par promotion, le passage du travailleur du poste qu'il occupe à un autre poste, hiérarchiquement plus élevé et de classe supérieure, devenu vacant ou nouvellement créé conformément à l'organigramme et à la norme des effectifs de la structure de rattachement. La promotion sanctionne le mérite, l'expérience, les qualifications professionnelles et/ou les connaissances acquises par le travailleur, titres et diplômes obtenus à l'issue d'une formation initiée ou préalablement autorisée par l'Entreprise. Elle est appliquée dans une démarche de gestion de carrière.

Le taux des effectifs concernés par la promotion est arrêté par la Direction Générale. Les modalités et les conditions d'attribution de la promotion sont arrêtées par voie réglementaire.

Article 66 :

Le travailleur faisant l'objet de proposition à une promotion doit répondre aux conditions d'accès au poste telles que définies par la réglementation interne.

Dans tous les cas, Il est soumis à une période d'essai selon sa classification socioprofessionnelle :

- Deux (02) mois pour le personnel Exécution ;
- Quatre (04) mois pour le personnel Maîtrise ;
- Six (06) mois pour les Cadres et les Cadres Supérieurs

Toutefois, la période d'essai peut être reconduite d'une période équivalente.

Article 67 :

A l'issue de la période d'essai, le travailleur est soumis à une évaluation. Si les résultats sont concluants, il est confirmé dans son poste. Si la période d'essai s'avère non concluante, le travailleur est réaffecté à son poste d'origine ou à un poste équivalent.

Article 68 :

La promotion est matérialisée par une décision qui doit être notifiée à l'intéressé.

Article 69 :

Les Moudjahidine, les veuves et les enfants de Chouhada en activité bénéficient du droit à la promotion dans le cadre de la loi N°99-07 du 05 Avril 1999 relative au Moudjahid et au Chahid.

Section 4 : Avancement à l'échelon

Article 70 :

L'échelon sanctionne la performance et le mérite du travailleur ; il est matérialisé par une progression du salaire dans le même poste de travail. L'avancement à l'échelon est accordé à compter du 1^o janvier de chaque année.

Il ne peut être attribué plus de deux (02) échelons pour une période d'activité de trois (03) ans à un même poste de travail.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

Section 5 : Intérim

Article 71 :

En raison de la vacance d'un poste de travail organique ou d'absence de son titulaire, l'Entreprise peut faire appel à un travailleur confirmé réunissant les qualifications requises, pour assurer le remplacement.

L'intérim intervient sur un poste de classement supérieur ou équivalent à celui occupé par l'intérimaire.

Article 72 :

Dans le cas de l'intérim pour vacance de poste, la durée de l'intérim ne peut, en aucun cas, excéder les 365 jours, durée à l'issue de laquelle le travailleur est, soit confirmé dans son nouveau poste, soit réintégré à son poste d'origine.

Article 73 :

Durant toute la période d'intérim, le remplaçant est tenu d'accomplir toutes les tâches inhérentes au poste conformément à la réglementation interne.

Article 74 :

L'intérim est formalisé par une décision dûment signée par le responsable habilité.

Section 6 : Rétrogradation

Article 75 :

La rétrogradation est la réaffectation du travailleur à un poste de classe inférieure à celui qu'il occupe. Elle intervient, soit à la suite d'une insuffisance professionnelle dûment justifiée par un rapport circonstancié du responsable habilité, soit à la suite d'une faute professionnelle conformément au règlement intérieur.

Section 7 : Nomination

Article 76 :

Le travailleur appelé à occuper un poste de Cadre Supérieur fait l'objet d'une nomination par Décision du Président- Directeur Général ou de son représentant habilité.

Section 8 : Reconversion

Article 77 :

Le travailleur rendu définitivement incapable d'accomplir les tâches inhérentes à son poste de travail, à la suite d'une inaptitude dûment constatée, est réaffecté après décision du Conseil Médical à un poste de travail de même classe ou, à défaut, de classe inférieur correspondant à ses capacités physiques et qualifications professionnelles.

Article 78 :

Après épuisement des possibilités de reconversion et/ou de réaffectation à un poste de classification équivalent ou inférieur, il peut être procédé à la résiliation du contrat de travail avec paiement d'une indemnité avec préavis conformément à la législation et la réglementation.

Article 79 :

Le travailleur reconverti perçoit le salaire de son nouveau poste de travail.

Section 9 : Réintégration

Article 80 :

La réintégration est la réadmission du travailleur dans les effectifs de l'Entreprise, suite à une suspension de la relation de travail ou suite à une décision judiciaire.

La réintégration aura lieu sur le poste d'origine du travailleur ou un poste équivalent correspondant à ses qualifications.

Chapitre 5 : Formation professionnelle

Article 81 :

La formation professionnelle est un des investissements prioritaires de l'Entreprise. Elle est le moyen privilégié de satisfaction de ses besoins en personnel qualifié, de valorisation et de développement de ses ressources humaines pour élever son niveau de qualification et de compétence exigé par les clients, les évolutions organisationnelles, technologiques et de gestion.

Article 82 :

Tout travailleur de l'Entreprise ouvre droit à la formation continue dans le cadre de la législation en vigueur dans les conditions définies par la présente convention.

Article 83 : Les actions de formation organisées par l'Entreprise doivent concourir, notamment, à :

- La préservation et l'amélioration de la compétitivité de l'Entreprise sur le marché ;
- La préparation de la relève dans tous les corps de métiers de l'Entreprise et particulièrement dans le métier de base ;
- Le relèvement du niveau de formation de base des travailleurs par des formations diplômantes ;
- La mise à niveau et le perfectionnement des travailleurs pour l'acquisition et l'actualisation des connaissances et des savoir-faire nécessaires au développement de l'Entreprise ;

- Adapter les compétences des travailleurs aux nouvelles technologies ;
- Préparer les travailleurs candidats à la promotion interne.

Article 84 :

En Entreprise, par formation professionnelle continue il faut comprendre :

- La Formation professionnelle spécialisée dont la durée est égale ou supérieure à trois (03) mois ;
- Le perfectionnement et/ou le recyclage dont la durée est inférieure à trois (03) mois ;
- Les séminaires dont la durée est égale ou inférieure à (03) jours.

Article 85 :

Les plans de formation annuels et pluriannuels, ainsi que les plans de formation par apprentissage, sont soumis au Comité de Participation de l'Entreprise pour avis, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de la présente convention.

Article 86 :

Toute action de formation professionnelle spécialisée donne lieu à un contrat de formation spécifiant les modalités et les conditions de déroulement de la formation.

Article 87 :

Le travailleur appelé à suivre un cycle de formation inférieure à trois (03) mois conserve la rémunération de son poste.

Il bénéficie, en outre, de la prise en charge des frais d'hébergement et de transport dans les conditions définies par le contrat et/ou la convention de formation.

Le travailleur mis en formation dont la durée est égale ou supérieure à trois (03) mois, garde la rémunération de son poste de travail à l'exclusion des indemnités de travail posté, de nuisance, de service permanent et de rendement individuel et collectif ainsi que l'IFRI s'il y a lieu.

Article 88 :

Le travailleur exerçant sur chantier de forage, appelé à suivre un cycle de formation durant son congé de récupération, perçoit une indemnité compensatoire au prorata de la durée de formation plafonnée à sept (07) jours conformément à la réglementation interne.

Article 89 :

Le travailleur appelé à suivre une formation professionnelle à l'étranger, initiée par l'Entreprise, perçoit pendant toute la durée de la formation le salaire du poste occupé en plus d'une allocation en devises telle que prévue par la réglementation en vigueur.

Il bénéficie, en outre, de la prise en charge des frais d'hébergement, de restauration et de transport aller et retour vers le pays d'accueil dans les conditions définies par la réglementation interne.

Article 90 :

Sauf cas de force majeure dûment justifiée, tout travailleur, appelé à suivre une formation programmée par l'Entreprise, est tenu de subir cette formation dans les conditions définies par le contrat et/ou la convention de formation.

Article 91 :

Sous réserve de l'accord de la hiérarchie, le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement en rapport avec sa spécialité professionnelle, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail.

Article 92 :

Le travailleur ayant bénéficié d'une formation professionnelle en Algérie ou à l'étranger, dont la durée est supérieure ou égale à trois (03) mois, s'engage à servir l'Entreprise pendant une durée égale à deux (02) fois la durée de la formation sans que la durée de l'engagement soit inférieure à deux (02) ans.

Article 93 :

Tout travailleur de l'Entreprise ayant les qualifications requises, peut être appelé à intervenir dans les actions de formation organisées par l'Entreprise en tant que :

- Formateur permanent détaché au centre de formation de l'Entreprise ;
- Formateur à temps plein ;
- Formateur à temps partiel ;
- Parrain d'apprentissage, de stage pratique, ou de mémoires de fin d'études.

Les modalités et les conditions régissant cette activité sont définies par voie réglementaire.

CHAPITRE 5 : Suspension et cessation de la relation de travail

Section 1 : Suspension de la relation de travail

Article 94 :

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

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

Article 95 :

Les travailleurs dont la relation de travail a été suspendue, dans les conditions ci-dessus, réintègrent de droit leur poste de travail ou à un poste de classe équivalente, à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

Si la relation de travail est suspendue suite à une décision disciplinaire, les dispositions du règlement intérieur de l'Entreprise seront appliquées.

Section 2 : Cessation de la relation de travail

Article 96 :

La relation de travail cesse par l'effet de :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;
- L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- La démission ;
- Le licenciement ;
- Le licenciement pour compression d'effectifs ;
- L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation ;
- La cessation d'activité légale de l'Entreprise ;
- La retraite ;
- Le décès.

Article 97 :

A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail contenant obligatoirement les dates de recrutement et de cessation de la relation de travail, les postes de travail successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces postes ont été tenus.

Article 98 :

Le travailleur qui manifeste sa volonté de rompre la relation de travail, devra faire une demande de démission par écrit. La démission interviendra, sauf si l'Entreprise l'en dispense, après une période de préavis de :

- Six (06) mois pour les Cadres & Cadres Supérieurs ;
- Quatre (04) mois pour le personnel Maîtrise ;
- Deux (02) mois pour le personnel Exécution.

Durant ce délai, le travailleur et l'Entreprise sont astreints à leurs obligations respectives jusqu'à l'expiration de la période de préavis.

Article 99 :

Lorsque les raisons économiques le justifient, l'Entreprise peut procéder à une compression d'effectifs dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les modalités de compression d'effectifs sont précisées par voie réglementaire.

Section 3 : Détachement

Article 100 :

Le détachement sans solde est la position du travailleur confirmé appelé à exercer une fonction ou une activité auprès d'une institution, d'un organisme public ou d'une entreprise publique.

Le travailleur appelé à exercer une charge publique est détaché sans solde pour la durée de son mandat.

Article 101 :

Le détachement avec solde concerne les travailleurs détachés pour une formation initiée ou avalisée par l'Entreprise.

Article 102 :

Le détachement sans solde, mais avec comptabilisation de la durée du détachement comme ancienneté, concerne exclusivement les cas suivants :

- Les travailleurs accomplissant les obligations du service national ou rappelé ;
- L'exercice d'une fonction dans le cadre de la coopération technique.

Article 103 :

Le détachement est prononcé à la demande du travailleur, après accord des responsables habilités et de l'organisme, de l'institution ou de l'entreprise publique auprès desquels il sera détaché, sur présentation de justificatifs.

Article 104 :

Le travailleur mis en détachement pour accomplissement des obligations du service national doit demander par écrit à sa structure d'origine, sa réintégration dans les deux mois qui suivent la date de sa libération définitive. Au-delà de ce délai, la réintégration n'est pas acquise de droit.

Article 105 :

Le travailleur mis en position de détachement est réintégré de droit à son poste de travail ou à un poste de classification équivalente.

Section 4 : Mise en disponibilité**Article 106 :**

La mise en disponibilité d'un travailleur est une suspension provisoire de la relation de travail, entraînant la suppression de la rémunération et la cessation du bénéfice des droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite.

Le travailleur concerné conserve les droits acquis dans son grade au jour où la mise en disponibilité est accordée. Elle est incompatible avec toute fonction ou activité lucrative exercée sans l'autorisation de l'Entreprise.

Les travailleurs en contrat de travail à durée déterminée (CDD), n'ouvrent pas droit à la mise en disponibilité.

Article 107 :

La mise en disponibilité est accordée au travailleur sur décision de la Direction Ressources Humaines, après accord de sa hiérarchie, dans les cas suivants :

- Maladie ou accident du conjoint ou de l'enfant du travailleur ;
- Effectuer des études ou des recherches d'intérêt général ;
- Suivre le conjoint en un lieu éloigné de celui où le travailleur exerce ses fonctions ;

- Permettre au travailleur et notamment à la femme travailleuse en activité d'élever un enfant âgé de moins de cinq (5) ans, ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;
- Convenances personnelle après deux (2) années d'ancienneté dans l'Entreprise.

Article 108 :

La mise en disponibilité est acquise de droit dans les cas prévus aux alinéas 1, 3 et 4 ci-dessus. Dans les autres cas, le responsable habilité est tenu de notifier par écrit, son accord ou son refus dans le mois qui suit la demande du travailleur.

Article 109 :

Il peut être mis fin à la mise en disponibilité, à la demande de l'Entreprise ou du travailleur.

Article 110 :

La mise en disponibilité est accordée pour une période d'une année. Elle peut être renouvelée pour une durée égale, à quatre (04) reprises dans les cas prévus aux alinéas 1, 2,3 et 4, et deux (02) reprises dans le cas prévu à l'alinéa 5.

Article 111 :

Le travailleur qui a bénéficié d'une mise en disponibilité, en application de l'alinéa 5 de l'article 107, ne peut renouveler sa demande qu'à l'issue d'une période de cinq (05) ans.

Article 112 :

Le travailleur mise en disponibilité doit demander, par écrit, à sa structure d'origine, sa réintégration ou le renouvellement de sa période de disponibilité en cours, au moins un (1) mois avant l'expiration de celle-ci.

Section 5 : Congés sans solde

Article 113 :

A titre exceptionnel, il peut être accordé lorsque les nécessités de services le permettent, pour une durée inférieure ou égale à un mois dans l'année, un congé sans solde, sur présentation de pièces justificatives, au travailleur qui en fait la demande, notamment dans les cas suivants :

- Soigner un enfant à charge ;
- Assister le conjoint ou l'ascendant malade ;
- Préparer un examen ;
- Participer aux congrès des partis politiques ou d'associations ;
- Participer aux compétitions sportives nationales ou internationales.

TITRE IV – CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : Durée du travail

Section 1 : Durée légale du travail

Article 114 :

La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à quarante (40) heures, conformément à la législation en vigueur, étalée sur cinq (05) jours ouvrables pour le personnel résident à Hassi-Messaoud et celui affecté au Nord.

Article 115 :

Le volume horaire hebdomadaire pour le personnel affecté au Sud et bénéficiant du régime de récupération est fixé à :

- 55 heures pour les cycles de travail 3x1 et 6x2 à raison de 8 heures 30 mn durant 6 jours et 4 heures le vendredi ;
- 58 heures pour les cycles de travail 4x2, à raison de 9 heures durant 6 jours et 4 heures le vendredi ;
- 65 heures pour les cycles de travail 4x4, à raison de 10 heures durant 6 jours et 5 heures le vendredi ;
- 84 heures pour le cycle de travail 4x4 en vigueur sur les chantiers de forage et autres structures concernées à raison de 12 heures par jour.

Article 116 :

Les régimes particuliers de travail, travaux ou entretien programmés, sont définis par la réglementation interne.

En tout état de cause, l'amplitude journalière de travail ne peut en aucun cas, dépasser douze (12) heures.

Les travailleurs exerçant en horaire continu bénéficient d'une interruption d'une (01) heure, dont une demi-heure est considérée comme temps de travail. Sont exclus de cette disposition les travailleurs effectuant un travail posté.

Section 2 : Repos hebdomadaire et jours fériés

Article 117 :

Le repos hebdomadaire est fixé par la loi.

Article 118 :

Le repos hebdomadaire peut être suspendu en cas de travaux urgents dont l'exécution est immédiate et nécessaire pour :

- Prévenir des accidents imminents ;
- Organiser des secours ;
- Réparer les dommages causés par les accidents survenus ;
- Exécuter des travaux jugés nécessaires et indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Article 119 :

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

A l'exclusion des travailleurs exerçant en quart et /ou soumis au régime de relève, le travailleur appelé à travailler un jour de repos hebdomadaire et /ou un jour férié, sauf incident et cas de force majeure, doit être avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Placé dans ces conditions, le travailleur ne peut se soustraire à l'obligation d'assurer le service.

Section 3 : Heures supplémentaires

Article 120 :

Le recours aux heures supplémentaires doit conserver un caractère Exceptionnel.

Toutefois, en cas de nécessité absolue, le recours aux heures supplémentaires est autorisé dans la limite de 20 % de la durée légale hebdomadaire après accord du responsable habilité.

Article 121 :

En plus de la majoration prévue à l'article ci-dessous, les heures supplémentaires de jour et de nuit effectuées un jour de repos hebdomadaire et/ou un jour férié, donnent droit à un repos compensateur d'égale durée pour les travailleurs non soumis au cycle de relève «NSR».

Article 122 :

Ouvrent droit au paiement des heures supplémentaires, les travailleurs ne bénéficiant pas de primes ou indemnités couvrant cette sujétion.

Section 4 : Travail de nuit

Article 123 :

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures du matin, conformément à législation en vigueur.

Le travail de nuit pour les travailleurs âgés de moins de dix-neuf (19) ans révolus et le personnel féminin est régi conformément à la législation en vigueur.

CHAPITRE 2 : Organisation du travail

Article 124 :

La maintenance et le fonctionnement des appareils impliquent la mise en œuvre de régime de travail particuliers tels que :

- L'astreinte ;
- Le régime de récupération ;
- La permanence ;
- Le travail posté.

Section 1 : Astreinte

Article 125 :

L'astreinte est une sujétion de service imposée à domicile et /ou sur site, en dehors des heures normales de travail, afin de procéder aux interventions nécessaires sur les installations et les ouvrages.

L'astreinte est dite de disponibilité lorsque le travailleur, indépendamment de son temps normal de travail, se rend disponible en permanence pour être, en cas de besoin, alerté rapidement, et se présenter dans les meilleurs délais sur les lieux où sa présence est nécessaire.

Article 126 :

En contrepartie de la contrainte imposée par l'astreinte, les travailleurs concernés bénéficient de l'indemnité dite d'astreinte. Les modalités d'astreinte ainsi que l'indemnité y afférente sont précisées par la réglementation interne.

Section 2 : Régime de récupération

Article 127 :

Le régime dit de récupération est une organisation de travail qui consiste à travailler une période et à récupérer à l'issue de cette dernière, dans le cadre d'un cycle de travail.

Article 128 :

Les travailleurs appelés à rejoindre leur domicile à la fin du cycle, bénéficient de la prise en charge des frais de transport en aller et retour.

Les modalités d'application du régime dit de récupération sont définies par la réglementation interne.

Article 129 :

Les travailleurs et les personnes légalement à leur charge, résidant en famille à Hassi-Messaoud dans des logements de fonction de l'Entreprise ou ceux bénéficiant de l'indemnité de remboursement des frais locatifs, bénéficient de la prise en charge de frais de transport deux fois par an en aller et retour, lorsqu'ils se rendent à leur lieu de résidence d'origine, ou le remboursement sur justificatifs des frais de voyage.

Section 3 : Permanence

Article 130 :

Le travailleur assurant la permanence doit rester à la disposition de l'Entreprise, sur le lieu de travail pour répondre aux nécessités de service. Il suit alors les consignes qui lui ont été données par la hiérarchie, lesquelles peuvent prévoir ou non un travail effectif. Le temps consacré à la permanence peut être soit rémunéré, soit compensé.

Les modalités d'application du présent article sont définies par la réglementation interne.

Section 4 : Travail posté

Article 131 :

Le travail posté implique la présence de personnel en service continu. Il a pour caractéristique essentielle de s'effectuer en roulement par équipes ou quarts.

Article 132 :

Le régime de travail posté comporte trois (03) systèmes :

- Service continu en 2x12 (nuit et jour et sans arrêt en fin de semaine) ;
- Service continu en 3X8 heures (nuit et jour et sans arrêt en fin de semaine) ;
- Service continu en 2X8 heures (nuit et jour et sans arrêt en fin de semaine) ;

CHAPITRE 3 : Congés et absences

Section 1 : Congé annuel

Article 133 :

Il est accordé chaque année aux travailleurs un congé annuel payé à raison de deux jours et demi par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours par année de travail.

Article 134 :

Le report d'une année sur l'autre de tout ou partie du congé annuel est interdit.

Le reliquat de congé annuel d'un exercice devra être consommé dans tous les cas avant le 30 juin de l'exercice qui suit.

Article 135 :

La période de référence pour déterminer les droits au congé annuel, est celle qui s'étend du 1^{er} Juillet précédant le congé au 30 Juin de l'année du congé.

Article 136 :

Les congés peuvent être fractionnés si les nécessités du service le permettent.

Le congé ne peut être fractionné en plus de quatre (04) tranches. L'une d'entre elles ne peut être inférieure à vingt (20) jours.

Article 137 :

Les périodes des congés annuels sont fixées par la hiérarchie en fonction des nécessités du service et des souhaits des travailleurs.

Article 138 :

Toute renonciation par le bénéficiaire à tout ou partie de son congé annuel est nulle et de nul effet.

Article 139 :

Le travailleur en congé peut être rappelé pour nécessité impérieuse de service.

Article 140 :

Les travailleurs exerçant à temps partiel bénéficient d'un congé à raison de deux jours et demi par mois de travail avec paiement à temps partiel.

Article 141 :

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

- Les périodes de travail accompli ;
- Les périodes de congé annuel et de congé supplémentaire ;
- Les périodes d'absence spéciale ou autorisée par l'Entreprise ;
- Les périodes de repos légal ;
- Les périodes d'absence pour maternité, maladie et accident du travail ;
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

Article 142 :

Les travailleurs en fonction dans les wilayas du Sud telles que définies par la réglementation en vigueur, bénéficient d'un congé supplémentaire de :

- Vingt (20) jours pour le personnel non soumis au cycle de relève ;
- Douze (12) jours pour le personnel travaillant sur base et soumis aux cycles de relève (3x1), (6x2) et (4x2).

Section 2 : Congés spéciaux et absences rémunérés

Article 143 :

Des congés spéciaux familiaux d'une durée de trois jours ouvrables, sont accordés, sur présentation de justificatifs, dans les cas suivants :

- Mariage du travailleur ;
- Mariage d'un enfant du travailleur ;
- Naissance d'un enfant du travailleur ;
- Circoncision d'un enfant du travailleur
- Décès d'ascendant, descendant, et collatéral direct du travailleur ou de son conjoint ;
- Décès du conjoint du travailleur.

Article 144 :

Il est accordé à tout travailleur se rendant en pèlerinage (Hajj) aux lieux Saints de l'Islam, une absence spéciale rémunérée de trente (30) jours consécutifs, une seule fois dans sa carrière.

Article 145 :

Pendant une période d'une année à compter de l'expiration du congé de maternité, la mère allaitant au sein son enfant, dispose chaque jour de deux heures d'absence rémunérées pendant les six premiers mois et d'une heure pendant les six derniers mois.

Les heures d'allaitement ne sont pas cumulables. Elles peuvent être réparties au cours de la journée à la convenance de la mère.

Article 146 :

Des absences spéciales rémunérées peuvent être accordées à tout travailleur, sous réserve de justifications préalables, en vue de :

- Accomplir des examens académiques ou professionnels ;
- Participer à des séminaires nationaux ou internationaux en rapport avec ses références professionnelles ;
- Siéger dans un jury auprès d'un tribunal ou d'un organisme de formation ;
- Participer à des compétitions sportives nationales ou internationales lorsqu'il possède la qualité d'athlète ;

- Suivre des cours de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'Entreprise dans la limite de six (6) heures par semaine ;
- Dispenser des cours, lorsqu'il est sollicité par un organisme de formation externe à l'Entreprise.

Section 3 : Absences non rémunérées

Article 147 :

Des absences non rémunérées peuvent être accordées au travailleur, sauf nécessité absolue de service. Elles peuvent être accordées dans la limite de douze (12) demi- journées par an.

Article 148 :

Les travailleurs appelés temporairement à exercer une charge publique élective (APC, APW) sont autorisés à s'absenter le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Ces absences ne sont pas rémunérées.

Section 4 : Justifications d'absences

Article 149 :

Les congés spéciaux, de même que les absences rémunérées ou non, font l'objet d'une demande écrite formulée sur imprimé normalisé. Cette demande est déposée, revêtue de l'accord de la hiérarchie sauf cas de force majeure, au moins dans les quarante-huit (48) heures avant la date de l'absence.

Aucun travailleur ne peut quitter son poste de travail s'il n'a pas été expressément autorisé par écrit par le responsable hiérarchique habilité.

Section 5 : Congé exceptionnel rémunéré

Article 150 :

En cas de réduction significative et conjoncturelle du plan de charge de l'Entreprise, se traduisant par un arrêt de plusieurs appareils de forage pour une courte ou longue période, et en l'absence de possibilités d'utilisation à bon escient du personnel concerné, des congés supplémentaires par tranche de deux (02) à quatre (04) semaines pourraient être accordés dans le cadre du partage du travail prévu par la législation et la réglementation en vigueur. Les modalités de mise en œuvre sont précisées par voie réglementaire.

CHAPITRE 4 : Prestations sociales et familiales

Article 151 :

Tous les travailleurs de l'Entreprise sont obligatoirement affiliés au régime de sécurité sociale et bénéficient du régime de retraite conformément à la législation en vigueur.

Article 152 :

En matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, les travailleurs font l'objet de protection et bénéficient des droits à réparation conformément à la législation en vigueur.

Article 153 :

Une indemnité de départ à la retraite dite « Allocation de fin de carrière » est attribuée aux travailleurs au moment de leur mise en inactivité.

Les modalités de calcul et d'attribution de l'AFC sont précisées par voie réglementaire.

CHAPITRE 5 : Médecine du travail

Article 154 :

En application de la législation en vigueur, la médecine du travail est une obligation de l'Entreprise. Elle est à sa charge et s'exerce sur les lieux de travail.

Article 155 :

Les activités de médecine du travail englobent :

- La surveillance médicale des travailleurs ;
- La surveillance de l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail ;
- La surveillance des conditions générales de travail ;
- La visite médicale et l'adaptation homme/ poste à l'embauche ;
- Le suivi et l'assistance aux travailleurs accidentés du travail ou atteints d'une maladie professionnelle.

Article 156 :

Les informations médicales concernant le travailleur sont strictement confidentielles.

Article 157 :

Les travailleurs sont tenus de se présenter aux visites médicales périodiques dans le cadre du suivi médical de leur état de santé.

Article 158 :

Les visites et examens prévus dans le cadre de la médecine du travail sont à la charge de l'Entreprise.

Le temps nécessité par lesdits examens ou visites est rémunéré comme temps normal de travail.

Article 159 :

Ces visites donnent lieu à une décision d'aptitude ou d'inaptitude. En cas d'inaptitude, le service de médecine du travail examine, avec les services de la Direction Ressources Humaines, les possibilités de réaffectation sur un autre poste de travail.

Les décisions d'aptitude ou d'inaptitude peuvent être définitives ou temporaires.

Article 160 :

En cas de réaffectation d'un travailleur suite à une décision médicale à la suite d'un accident de travail ou de maladie professionnelle, l'Entreprise s'efforcera de l'affecter sur un poste de travail de classement équivalent.

Dans l'impossibilité, elle peut l'affecter sur n'importe quel autre poste de travail disponible conforme à ses références professionnelles et ses capacités physiques.

Article 161 :

Pour les cas de maladie non professionnelle, la réaffectation peut se faire sur un autre poste en fonction des possibilités de l'Entreprise.

Dans le cas d'indispensabilité de poste de travail adapté à ses capacités, l'Entreprise signifie, par écrit, au travailleur concerné sa volonté non équivoque de mettre fin à la relation de travail en indiquant le préavis et le montant de l'indemnité à laquelle il ouvre droit conformément au barème d'indemnisation en vigueur.

CHAPITRE 6 : Hygiène, Sécurité et Environnement**Section 1 : Hygiène et sécurité****Article 162 :**

Conformément à la législation en vigueur, l'Entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs les conditions d'hygiène, de sécurité et de protection contre les risques professionnels.

Article 163 :

L'Entreprise doit tenir les locaux où s'effectuent le travail, la restauration et l'hébergement dans un état constant de propreté, d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé du travailleur.

Article 164 :

L'Entreprise doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur hygiène individuelle sur les lieux de travail.

Article 165 :

L'Entreprise doit veiller à ce que ses locaux soient conçus et aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Article 166 :

L'Entreprise doit développer et mettre en œuvre des programmes de formation, d'information et d'éducation en matière d'hygiène, de sécurité et de santé.

Article 167 :

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'Entreprise veille à l'installation des commissions paritaires d'hygiène et sécurité au niveau Entreprise et unités.

Les constitutions, les attributions et le fonctionnement des commissions hygiène et sécurité sont définies par la réglementation en vigueur.

Article 168 :

Les contrevenants aux dispositions légales et réglementaires en matière de santé, d'hygiène et de sécurité sont passibles personnellement de peines prévues par la législation.

Article 169 :

Le règlement intérieur de l'Entreprise fixe, conformément à la législation en vigueur, les règles détaillées relatives à l'hygiène et la sécurité.

Article 170 :

Les travailleurs doivent bénéficier des vêtements de travail et de vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels et collectifs de protection nécessaires à l'exercice de leur fonction .

Article 171 :

Les travailleurs sont tenus de respecter et d'observer les consignes de sécurité, d'hygiène et de porter et entretenir les moyens de protection mis à leur disposition.

Section 2 : Environnement

Article 172 :

En application des textes législatifs et réglementaires en vigueur, l'Entreprise doit œuvrer pour :

- La prévention et la lutte contre toute forme de pollution et nuisance ;
- L'amélioration du cadre et de la qualité de la vie des travailleurs.

Article 173 :

Tout travailleur est tenu de respecter et d'observer les règles établies en matière de protection de l'environnement.

CHAPITRE 7 : Œuvres sociales

Article 174 :

Toute action qui contribue à l'amélioration des conditions de vie matérielle, sociale et culturelle est considérée comme œuvre sociale.

L'Entreprise est tenue de réunir les conditions d'exercice des œuvres sociales.

Article 175 :

La gestion des œuvres sociales peut-être est confiée à l'Entreprise.

Article 176 :

Les œuvres sociales de l'Entreprise sont développées notamment dans les domaines suivants :

- Assistance sociale ;
- Prestations en matière de santé ;
- Crèches et jardins d'enfants ;
- Sport de masse ;
- Activités de loisirs et de culture ;
- Voyages et séjours touristiques ;
- Coopératives de consommation ;
- Actions de promotion immobilière

Article 177 :

La contribution de l'Entreprise au fonds des œuvres sociales et culturelles est définie par la loi. Elle est due en tout état de cause et ne saurait être frappée de forclusion, ni tomber en exercice clos.

Le fonds des œuvres sociales ne peut être détourné de son affectation.

Article 178 :

Sont bénéficiaires des œuvres sociales de l'Entreprise, les travailleurs, les retraités, leurs familles, ainsi que les ayants-droit des travailleurs décédés.

CHAPITRE 8 : Règlement Intérieur

Article 179 :

Le règlement intérieur est un document qui fixe les règles relatives à :

- L'organisation technique du travail ;
- L'hygiène et à la sécurité ;
- La discipline ;
- La qualification des fautes professionnelles, au degré des sanctions et aux procédures y afférentes.

Article 180 :

Le règlement intérieur est élaboré par l'Entreprise et soumis pour avis aux représentants des travailleurs.

Article 181 :

Le règlement intérieur est mis à la disposition des travailleurs de manière permanente.

Article 182 :

Les clauses du règlement intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent de la présente convention ou accords collectifs, sont nulles et de nul effet.

CHAPITRE 9 : Prévention et règlement des conflits collectifs & individuels

Section 1 : Différends collectifs & conciliation

Article 183 :

Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail entre l'Entreprise et les travailleurs, parties à une relation de travail.

Article 184 :

Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs de travail, il est institué obligatoirement des réunions périodiques regroupant le Directeur des Ressources Humaines, assisté de ses collaborateurs, du ou des Directeur des structures concernées, et les représentants syndicaux des travailleurs à l'effet d'analyser et d'examiner les problèmes socioprofessionnels.

En cas de nécessité, des réunions extraordinaires peuvent être envisagées à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'ordre du jour doit être arrêté d'un commun accord entre les parties en présence. Chaque réunion doit être sanctionnée par un procès-verbal.

Article 185 :

En cas de différends sur toute ou partie des questions soulevées, la Direction de l'Entreprise et des représentants syndicaux des travailleurs, s'engagent à respecter la procédure interne de conciliation prévue aux articles ci-après.

Article 186 :

Tout différend collectif doit obligatoirement être examiné entre la ligne hiérarchique et les niveaux syndicaux correspondants. Le collectif concerné est tenu informé des résultats de la conciliation à chaque étape.

Tout différend collectif persistant est soumis à un comité Ad Hoc désigné par les deux (02) parties. Le comité Ad Hoc est présidé par le Directeur Général ou son représentant. Il doit se réunir dans les trois (03) jours qui suivent la constatation du différend, à l'effet de sa résolution, dans un délai de huit (08) jours à compter de sa première réunion.

Article 187 :

Aucun différend collectif de travail ne doit être porté à l'Inspection du Travail territorialement compétente, avant d'avoir épuisé les procédures de conciliation interne.

Article 188 :

En cas d'échec de la procédure de conciliation interne, l'inspecteur du travail territorialement compétent, est saisi du conflit par l'une ou l'autre des parties.

L'inspecteur du travail procède, conformément à la loi, à la tentative de conciliation obligatoire. Au terme de cette conciliation qui ne peut excéder huit (08) jours, et en cas d'échec, les parties au conflit peuvent recourir à la médiation ou à l'arbitrage.

Article 189 :

Le recours à l'arbitrage met fin au préavis de grève et suspend la grève dans le cas où celle-ci est déclenchée.

Section 2 : Exercice du droit de grève

Article 190 :

Le recours à la grève n'intervient qu'après avoir épuisé les procédures de conciliation et de médiation. Le recours à la grève est approuvé en assemblée générale, convoquée à cet effet, par les représentants syndicaux après information du responsable de l'Entreprise. Le collectif des travailleurs entend, à leur demande, les représentants de l'Entreprise. Les assemblées générales ont lieu en dehors des heures de travail et sur les lieux de travail.

Article 191 :

Le recours à la grève est approuvé par 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 présent.

Article 192 :

La grève approuvée prend effet à l'expiration du délai de préavis.

Le préavis est déposé auprès du responsable de l'Entreprise par les représentants syndicaux, l'inspecteur du travail étant informé. Il commence à courir à compter de la date de son dépôt. Le délai de préavis de grève est fixé à huit (08) jours à compter de la date de son dépôt.

Article 193 :

La grève déclenchée ne rompt pas la relation de travail, elle en suspend les effets.

Par effets de la relation de travail, il est entendu :

- La rémunération totale (salaire, primes et indemnités)
- Le droit au congé annuel au prorata temporis.

Article 194 :

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

Article 195 :

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

Dans ce cas, l'évacuation des locaux de travail peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de l'Entreprise.

Article 196 :

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.

Section 3 : Service minimum

Article 197 :

Le service minimum est obligatoirement assuré dans les unités de production de l'Entreprise dont l'interruption complète et parfois seulement partielle des activités est de nature à mettre en danger la sécurité des équipements et des hommes et à porter une atteinte sérieuse à l'économie nationale.

Article 198 :

Le service minimum obligatoire est assuré dans les activités de :

- Production (appareils de forage conformément au programme arrêté d'un commun accord avec le maître de l'œuvre, le représentant de l'Entreprise et le représentant syndical) ;
- Approvisionnements (ravitaillement en vivres, médicaments et pièces urgentes indispensables aux chantiers) ;
- Restauration ;
- Santé ;
- Sécurité, Téléphonie, Réseaux informatiques, télex ;
- Transport du personnel.

Et ce, conformément au protocole d'accord y afférent et aux ajustements apportés compte tenu de la réalité du terrain à la veille du déclenchement de la grève.

Section 4 : Résolution de la grève

Article 199 :

La Direction de l'Entreprise et les représentants syndicaux des travailleurs, les parties au conflit, s'engagent à poursuivre durant le préavis et pendant le déclenchement de la grève, les négociations en vue d'aboutir à un règlement du conflit.

Article 200 :

La négociation pour la résolution d'un conflit est engagée entre le Président Directeur Général ou son représentant et le ou les Syndicats d'Entreprise concernés.

Section 5 : Procédure de règlement des conflits individuels

Article 201 :

Est considéré comme conflit individuel tout différend de travail opposant un travailleur et l'Entreprise sur l'exécution d'une disposition du contrat de travail liant les deux parties, non résolu dans le cadre des procédures de règlement interne.

Article 202 :

Dans le cadre de la procédure interne de prévention des conflits individuels de travail, le travailleur peut se faire assister par un délégué du personnel, un délégué syndical ou un travailleur de l'Entreprise de son choix.

Le travailleur ayant à formuler une réclamation relative à sa situation, doit saisir, en premier lieu et par écrit, le responsable de sa structure qui est tenu de lui répondre dans les huit (08) jours.

A défaut d'une réponse satisfaisante, le travailleur peut s'adresser, sous couvert de la voie hiérarchique, au Directeur des Ressources Humaines. Celui-ci dispose d'un délai de dix (10) jours pour répondre à l'intéressé.

Dans le cas où le différend persiste, le travailleur peut saisir l'Inspection du travail territorialement compétente.

TITRE V – CLASSIFICATION DES POSTES & REMUNERATION

CHAPITRE 1 : Classification des postes de travail

Section 1 : Description du poste de travail

Article 203 :

Un poste de travail désigne un ensemble déterminé de missions et d'activités accomplies régulièrement par le travailleur dans le cadre de l'organisation du travail.

Article 204 :

La définition des contenus des postes est du ressort de l'Entreprise. La Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec les structures de l'Entreprise, met en place les outils nécessaires à la définition des contenus des postes à travers des fiches de postes.

La Direction Ressources Humaines veille à l'établissement, l'actualisation et la diffusion des fiches de postes.

Article 205 :

Chaque poste de travail doit être défini avec le maximum de précision, notamment en ce qui concerne les missions, les activités et les responsabilités qui en découlent, ainsi que les exigences suivantes :

- La formation initiale ;
- Les formations complémentaires nécessaires ;
- Les compétences requises ;
- L'expérience professionnelle ;
- Les risques professionnels liés au poste ;
- Les conditions particulières d'exercice.

Section 2 : Nomenclature des postes**Article 206 :**

La nomenclature des postes de travail est une liste ordonnée de l'ensemble des postes de travail de l'Entreprise ; ils y sont arrangés et regroupés en filières professionnelles.

Article 207 :

Chaque poste de travail est identifié dans la nomenclature par :

- Un code unique et univoque (libellé court) ;
- Un intitulé (libellé long) ;
- Une cotation (classe) ;
- Une filière d'appartenance.

Article 208 :

La nomenclature des postes est actualisée au fur et à mesure qu'il y a création, modification ou suppression de postes de travail.

Article 209 :

Toute action d'actualisation de la nomenclature des postes doit être adoptée par un accord collectif séparé.

Section 3 : Classification des postes**Article 210 :**

La grille de classification est composée de quatre (04) groupes socioprofessionnels :

- Le groupe 1 « Personnel Exécution » : de la classe 101 à 108.
- Le groupe 2 « Personnel Maîtrise » : de la classe 209 à 215.
- Le groupe 3 « Cadre » : de la classe 316 à 325.
- Le groupe 4 « Cadre supérieur » : de la classe 426 à 432.

Section 4 : Outils de classification

Article 211 :

L'évaluation des postes de travail de l'Entreprise est subordonnée à un processus de description, d'analyse et de cotation qui s'appuie principalement sur :

- Les fiches de description des postes de travail ;
- Les règles d'harmonisation des conditions d'accès aux postes de travail et qui sont fixées par la réglementation interne ;
- Les résultats de l'évaluation.

Article 212 :

Les critères d'évaluation et de cotation des postes de travail de l'Entreprise au sens de la présente convention sont fondés sur :

- La qualification ;
- La responsabilité ;
- L'effort ;
- Les conditions de travail ;
- Les contraintes et exigences particulières.

Section 5 : Organes de classification

Article 213 :

Les travaux d'analyse et de première cotation des postes de travail sont réalisés par un groupe technique constitué de membres de la Direction Ressources Humaines et de la Structure concernée par la création du poste.

La Commission de la Convention Collective de l'Entreprise, est chargée de coter et de classer, de façon définitive, tous les postes de travail.

Section 6 : Résultats de la classification

Article 214 :

Les résultats des travaux de classification déterminent l'indice de base et la classe du poste de travail.

Article 215 :

L'indice de base du poste détermine le salaire de base selon la formule suivante :

- Valeur du point indiciaire X indice de base (*total points*) = salaire de base.

L'indice de base du poste de travail correspond au nombre total des points obtenus à partir de l'évaluation du poste de travail.

CHAPITRE 2 : Salaire, primes et indemnités

Section 1 : Dispositions générales

Article 216 :

En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire.

Article 217 :

Le salaire versé au travailleur comprend :

- Le salaire de base correspondant à l'indice de classification du poste ;
- Les indemnités payées en raison de l'ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison de conditions particulières de travail, et notamment de travail posté, de nuisance, d'astreinte, de responsabilité et de sujétion, et l'indemnité de résidence et d'isolement (IFRI) pour les travailleurs affectés au sud ;
- Les primes liées à la productivité et éventuellement celles liées aux résultats du travail.

Chaque changement de situation salariale (classification, promotion, avancement, modification d'un élément de salaire) doit être notifié à l'intéressé.

Article 218 :

Les frais occasionnés par des sujétions professionnelles imposées au travailleur sont remboursés et éventuellement avancés par l'Entreprise.

Article 219 :

Le salaire du travailleur doit être exprimé et payé sous une forme exclusivement monétaire.

Article 220 :

L'intégralité des éléments du salaire doivent figurer dans la fiche de paie.

Article 221 :

L'Entreprise est tenue de verser mensuellement à chaque travailleur, et à terme échu, le salaire qui lui est dû.

Article 222 :

La rémunération contenue dans les sommes dues par l'Entreprise, ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie, ni être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des travailleurs auxquels elles sont dues, sauf décision de saisie judiciaire.

Article 223 :

Le salaire et les éléments qui le composent sont calculés au prorata du temps de travail. Ils peuvent cependant, être maintenus pour certaines absences ou actions disciplinaires dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Section 2 : Salaire de base

Article 224 :

Le salaire de base résulte de la classification du travailleur. L'éventail des salaires de base constitue la grille des salaires de l'Entreprise.

La grille des salaires de l'Entreprise en vigueur est annexée à la présente convention.

Section 3 : Indemnités liées à l'ancienneté

Article 225 : Indemnité à l'ancienneté (IA)

Il est entendu par ancienneté du travailleur, au sens de la présente convention, les années effectives travaillées et validées dans l'Entreprise et son expérience professionnelle en dehors de celle-ci dûment justifiées. Ces années d'expérience donnent lieu à l'indemnité à l'ancienneté, par abréviation « IA ».

Article 226 :

L'IA est calculée sous la forme d'un pourcentage, dans la limite de 80 % du salaire de base du poste occupé, selon le nombre d'année d'ancienneté au cours de la carrière dans le secteur des hydrocarbures et/ou hors secteur hydrocarbures.

Les taux attribués pour les années validées accomplies dans le secteur et hors secteur sont définis en annexe à la présente convention.

La comptabilisation des années d'ancienneté secteur et hors secteur est prise en compte à la date de la présentation de justificatifs demandés par l'Entreprise.

Article 227 :

Les années incomplètes de travail sont validées au prorata temporis à raison du 1/12^{ème} du taux de l'IA par mois exercé durant l'année considérée.

Article 228 : Indemnité à l'échelon

Le nombre total d'échelons attribués est de quinze (15). Le taux affecté à chaque échelon est valorisé à 3,34 % du salaire de base du poste de travail.

L'indemnité à l'échelon est tributaire de l'avancement au choix et au mérite opéré selon la procédure en vigueur à l'Entreprise.

Section 4 : Indemnités liées au poste de travail

Article 229 : Indemnité de nuisance

Elle est versée au travailleur lorsque le poste de travail occupé comporte des tâches et des conditions de travail présentant des inconvénients de pénibilité, de salissure et de danger. Cette indemnité peut être modifiée ou supprimée en fonction de la réduction ou de la disparition de la nuisance.

Les taux de l'indemnité de nuisance, les montants ainsi que les postes y ouvrant droit figurent en annexe à la présente convention.

La liste des postes de travail ouvrant droit est établie par l'Entreprise après avis de la Commission d'Hygiène et de Sécurité.

Article 230 : Indemnité d'astreinte

Les travailleurs soumis à des sujétions de service qui leur imposent de se tenir, en dehors des horaires réglementaires de travail, à la disposition de l'Entreprise perçoivent une indemnité d'astreinte.

Les taux de cette indemnité ainsi que la liste des postes ouvrant droit sont fixés par accord collectif.

Les modalités d'attribution de l'indemnité d'astreinte sont fixées par la réglementation interne.

L'indemnité d'astreinte est exclusive de l'indemnité de service permanent, de l'indemnité de travail posté, de la PRS et des heures supplémentaires.

Article 231 : Indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP)

Le travailleur qui occupe un poste de travail figurant sur la liste des postes impliquant le recours à des heures supplémentaires pour des nécessités de service, bénéficie d'une indemnité de service permanent.

L'indemnité de service permanent est calculée sur la base d'un taux fixé au maximum à 20 % du salaire de base.

Les taux y correspondant sont fixés comme suit :

- 20 % du salaire de base pour un volume horaire égal ou supérieur à 22 heures par mois.
- 15 % du salaire de base pour un volume horaire égal ou supérieur à 15 heures par mois.
- 10 % du salaire de base pour un volume horaire égal ou supérieur à 10 heures par mois.

L'indemnité de service permanent est exclusive de toute forme d'indemnisation pour heures supplémentaires, d'astreinte, de travail posté ou de PRS.

Elle peut être modulée, voire supprimée, en cas de changement de poste de travail ; et sur proposition de la hiérarchie.

La liste des postes ouvrant droit ainsi que les modalités d'application de cette indemnité sont définies par voie réglementaire.

Article 232 : Indemnité pour heures supplémentaires

Les travailleurs astreints à des sujétions exceptionnelles d'horaires de travail imposées par les nécessités de service, ouvrent droit à une indemnité pour heures supplémentaires.

Cette indemnité est rémunérée par rapport au salaire de base horaire du travailleur concerné aux taux de majoration suivants :

- 50 % du salaire de base horaire pour les quatre (04) premières heures ;
- 75 % du salaire de base horaire pour les quatre (04) heures suivantes ;
- 100 % au-delà de la 8^{ème} heure, repos hebdomadaire et les heures effectuées de nuit entre 21h et 05h du matin ;
- 125 % les jours fériés chômés et payés pour les heures effectuées de nuit entre 21h et 05h du matin.

Les modalités d'application de cette indemnité sont définies par voie réglementaire.

Article 233 : Indemnité de travail posté (ITP)

Les travailleurs ouvrant droits à une indemnité de travail posté sont ceux soumis à l'un des systèmes prévus à l'article 133.

Lorsque le travailleur n'est pas relevé à l'issue du quart, il est rémunéré en heures supplémentaires effectuées au taux en vigueur.

L'indemnité de travail posté n'est pas cumulable avec l'indemnité de service permanent ou d'astreinte.

Les taux de l'indemnité de travail posté, les montants ainsi que les postes y ouvrant droit figurent en annexe à la présente convention.

Article 234 : Indemnité de risque de contagion (IRC)

Une indemnité de risque de contagion est attribuée au personnel des corps médical et paramédical de l'Entreprise soumis au risque de contagion.

Les postes y ouvrant droits et les montants correspondants sont en annexes à la présente convention.

Section 5 : Indemnités liées au rendement et à la productivité

Article 235 : Prime de rendement collectif (PRC)

Il est institué au sein de l'Entreprise une prime de rendement collectif dite « PRC » destinée à sanctionner la productivité d'un collectif de travailleurs.

Le taux maximum de la PRC est fixé à 40 % du salaire de base.

Le rendement d'un collectif et le calcul de la prime correspondante, sont évalués à partir des objectifs de production de biens ou de service assignés conformément aux dispositions de la procédure relative à la PRC.

Les collectifs dont les objectifs sont quantifiables, sont considérés comme collectifs de production.

Les collectifs dont les objectifs ne sont pas quantifiables sont considérés comme des collectifs de soutien. Ces derniers bénéficient du taux PRC moyen obtenu par les collectifs de production.

Le montant de la prime de rendement collectif de chaque travailleur est égal au produit du salaire de base par le taux de PRC de son collectif, déduction faite des absences non rémunérées.

Article 236 : Prime de rendement individuel (PRI)

Une prime ou pénalité de rendement individuel dite « PRI » est attribuée à chaque travailleur pour sa participation à la réalisation des objectifs, ou programme de travail, qui lui est assignés au sein de son collectif

Le taux maximum de la PRI est fixé à 10 % du salaire de base. Les modalités et les conditions d'attribution de la PRI sont arrêtées en annexe à la présente convention.

La PRC et la PRI sont attribuées à compter du deuxième mois pour les travailleurs nouvellement recrutés.

Article 237 : Prime de fidélité et de motivation (PFM)

Elle est attribuée aux travailleurs de l'Entreprise dans le but de fidéliser le personnel de production qualifié le plus convoité et motiver le personnel pour un meilleur rendement.

Les montants de la PFM sont fixés en annexe à la présente convention.

Les modalités d'application sont définies par voie réglementaire.

Article 238 : Prime hygiène, sécurité et environnement (HSE)

Elle est attribuée exclusivement aux travailleurs affectés sur chantier de forage ou de Workover ainsi qu'aux travailleurs affectés aux opérations de D.T.M. (Démontage, Transport et Montage) des appareils de forage.

Cette prime est destinée à favoriser la diminution du nombre d'accidents de travail sur les chantiers.

La liste des postes de travail par groupe ainsi que les modalités d'application sont déterminées par voie réglementaire.

Section 6 : Primes liées au résultat global

Article 239 : Prime d'encouragement

Elle sanctionne les résultats de l'Entreprise dans tous ce qu'ils revêtent comme signification de surplus ou de gain de productivité et d'amélioration de la gestion. L'appréciation des résultats se fait annuellement à travers des paramètres physiques et économiques.

Les modalités et les critères d'évaluation de la performance ainsi que les paramètres de mesures sont fixés par la réglementation interne.

Les modalités de détermination de la participation ou de l'intéressement des travailleurs au résultat global de l'Entreprise sont arrêtées par la Direction Générale après avis des représentants des travailleurs et accord du Conseil d'Administration.

Les modalités d'attribution de la prime d'intéressement sont fixées par la réglementation interne.

Section 7 : Primes liées aux postes d'encadrement

Article 240 : Prime de responsabilité et sujétion (PRS)

Elle est destinée à compenser les sujétions et les responsabilités qui n'ont pas été prises en compte ou qui dépassent exceptionnellement le seuil pris en compte dans l'évaluation d'un poste d'encadrement.

Par sujétion et responsabilité, il faut entendre, nonobstant la réalisation des tâches et des missions inhérentes à chaque poste de travail :

- Une disponibilité permanente ;
- Une prise d'initiative à chaque fois que l'opportunité se présente ;
- Une capacité à manager et à faire évoluer ses collaborateurs ;
- Une assistance à toutes les actions quand la situation l'exige ;
- Un engagement et une loyauté à toute épreuve vis à vis de l'Entreprise ;
- Un effort permanent d'innovation et de création ;
- Un comportement exemplaire ;
- Une présentation et une tenue irréprochables.

Les postes de travail et les montants correspondants sont en annexe à la présente convention.

Article 241 :

La PRS n'est pas cumulable avec les indemnités et/ ou primes qui composent les heures supplémentaires, le service permanent, l'astreinte, le travail posté, la nuisance et l'octroi des congés compensateurs.

Elle peut être modulée, voire supprimée en fonction des nécessités et de l'appréciation périodique de la hiérarchie sur proposition de cette dernière après accord de la Direction Ressources Humaines.

Article 242 : Indemnité d'intérim

Il est attribué au travailleur ayant assuré le remplacement d'un titulaire de poste absent temporairement ou définitivement, une indemnité dite d'intérim égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au poste occupé.

Il bénéficie, en outre, des primes et des indemnités liées au poste dans le cas où il ne les perçoit pas au titre de ses propres attributions.

Article 243 :

L'intérim pour vacance de poste donne droit après deux (02) mois d'intérim, sans interruption, à une indemnité quel que soit la durée d'intérim dans la limite des 365 jours calendaires.

Article 244 :

L'intérim pour remplacement temporaire, conséquence directe des systèmes de relève, pour les postes de management est dû à compter du premier jour d'intérim.

Les conditions et modalités d'application sont définies par voie réglementaire.

Article 245 : Prime de formation

Il est attribué au travailleur assurant la fonction de formateur à plein temps au sein de l'Entreprise, une prime mensuelle de formation dont les montants sont fixés comme suit :

- Formateur niveau 1 : 8 500,00 DA
- Formateur niveau 2 : 8 800,00 DA
- Formateur niveau 3 : 9 200,00 DA

Les modalités de son attribution sont fixées par voie réglementaire.

La liste des postes ci-dessus, ouvrant droits à cette indemnité, n'est pas exhaustive. Elle peut être élargie, par décision de la Direction Générale, en cas de création de nouveaux postes de travail appartenant à la filière correspondante.

Article 246 : Indemnité Horaire de Formation

L'entreprise peut faire appel à un travailleur de l'Entreprise ou externe à l'Entreprise pour assurer des tâches ponctuelles de formation.

Le formateur perçoit une indemnité de formation dite " Indemnité Horaire de Formation".

Les montants de l'indemnité sont fixés en annexe à la présente convention.

Les modalités et les conditions d'attribution sont fixées par voie réglementaire.

Section 8 : Indemnités liées aux conditions de travail

Article 247 : Indemnité forfaitaire de résidence et d'isolement (IFRI)

Il est alloué une indemnité dite de résidence et d'isolement aux travailleurs exerçant dans les zones géographiques déterminées et/ou dans les conditions d'isolement particulières.

Il est institué dix (10) zones géographiques. Les zones et les montants journaliers correspondants sont fixés selon le barème figurant en annexe à la présente convention, et sont actualisés par accord collectif.

L'IFRI est attribuée pour les journées effectivement travaillées. Toutefois, pour des raisons de commodités et d'organisation du travail, le forfait mensuel de jours d'IFRI est accordé au travailleur en fonction du :

- Cycle de travail auquel il est soumis ;
- L'inclusion totale ou partielle de la compensation du travail supplémentaire effectué et de tous les droits à congé auxquels il peut prétendre.

Article 248 :

Le travailleur exerçant en permanence en zone sud, soumis ou non à relève, qui effectue une mission commandée, dans une autre zone IFRI, perçoit l'IFRI de la zone où la mission se déroule conformément à la durée effective de la mission.

Lorsque le travailleur soumis à relève est appelé à effectuer au nord du pays, une mission n'excédant pas sept (07) journées consécutives, l'agent continue à percevoir l'IFRI correspondante à sa zone d'affectation Sud, au-delà de sept (07) journées, il perd le bénéfice de l'IFRI sauf s'il a été retenu par un cas de force majeure dûment justifié devant être soumis à l'appréciation de la Direction Ressources Humaines.

Le travailleur non soumis au cycle de relève et logé en famille au Sud (dans un logement de fonction alloué par l'Entreprise) conserve le bénéfice de l'IFRI lors de sa mission au nord lorsque sa famille continue à résider au Sud.

Le travailleur exerçant au Nord et se rendant en mission au Sud : l'IFRI est attribué lorsque l'agent travaille et séjourne durant une période égale ou supérieure à 24 heures (délais de route

inclus) dans l'une des zones classifiées de l'Entreprise, avec retenues des indemnités liées au Nord (Panier et nourriture).

Le travailleur se rendant à l'étranger et soumis à relève perçoit l'IFRI de sa zone d'affectation durant sept (07) jours. Au-delà du septième jour, il perçoit une indemnité compensatoire couvrant la durée supplémentaire.

Les modalités et conditions d'attribution de l'indemnité compensatoire sont fixées par voie réglementaire.

Article 249 : L'IFRI n'est pas due dans les cas d'absence ci-après :

- Absence indemnisée par le régime de sécurité sociale ;
- Absence spéciale rémunérée ;
- Absence non rémunérée.

Section 9 : Autres primes et indemnités

Article 250 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement individuel ou collectif pour compression des effectifs, le travailleur est indemnisé conformément à la législation en vigueur.

En cas de départ volontaire indemnisé, le travailleur bénéficie des indemnités conformément aux dispositions contenues dans l'accord collectif établi à cet effet.

Article 251 : Bonification Moudjahid

Il est alloué au travailleur ayant la qualité de membre de l'ALN ou l'OCFLN, telle que définie par la législation et la réglementation en vigueur, une indemnité dite de bonification Moudjahidine.

Le montant de cette indemnité est déterminé conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Article 252 : Prime de caisse

Elle est attribuée au travailleur occupant le poste de caissier une prime mensuelle de caisse de trois mille (3 000,00) DA.

Les modalités d'attribution sont fixées par la réglementation interne.

Article 253 : Prime spéciale de détachement

Le personnel détaché dans le cadre des activités syndicales perçoit une prime compensatoire, dans le cas où le salaire du poste de son lieu de détachement est inférieur à celui de son affectation d'origine.

Les modalités d'application sont définies par la réglementation interne.

Section 10 : Remboursement des frais engagés

Article 254 : Indemnité compensatrice des frais engagés par le travailleur en mission commandée à l'intérieur du territoire national

Le travailleur qui engage personnellement et de façon exceptionnelle, des dépenses de restauration et/ ou d'hébergement, dans le cadre de son travail à l'occasion d'une mission sur un rayon égal ou supérieur à 50Km, perçoit une indemnité de frais de mission.

Est entendu par mission, tout déplacement d'une durée inférieure à un mois. La mission commence à l'heure de départ du travailleur, du lieu de travail ou de résidence habituel, et prend fin à l'heure de retour à l'un ou l'autre lieu.

En cas de prise en charge totale par l'Entreprise, les indemnités compensatrices des frais engagés par le travailleur ne sont pas dues.

Les montants de l'indemnité de frais de mission, par catégorie socioprofessionnelle, figurent en annexe à la présente convention.

Tout déplacement doit être préalablement autorisé et donner lieu à l'établissement d'un ordre de mission signé par le responsable habilité de l'Entreprise.

Lorsqu'à la demande de l'Entreprise, le travailleur utilise, à titre exceptionnel, son véhicule personnel pour une mission commandée, il bénéficie de l'indemnité compensatrice pour les frais de transport engagés, calculée selon le barème kilométrique en vigueur.

Sauf cas exceptionnel dûment justifié, aucune indemnité de frais de mission ne doit être attribuée aux travailleurs en mission commandée dans des bases ou chantiers de l'Entreprise disposant de structures d'hébergement et de restauration.

Les modalités d'application sont définies par la réglementation interne.

Article 255 : Indemnité compensatrice des frais engagés par le travailleur en déplacement à l'intérieur du territoire national

Le travailleur appelé à se déplacer pour les besoins du service, perçoit une indemnité de frais de déplacement.

Est entendu par déplacement, toute intervention sur un rayon égal ou supérieur à 50Km, pour une durée supérieure à un mois. Le déplacement commence à l'heure de départ du lieu de travail ou de résidence habituel et prend fin à l'heure de retour à l'un ou l'autre lieu.

Les indemnités de frais de déplacement sont fixées en annexe à la présente convention.

Les modalités d'application sont définies par la réglementation interne.

Article 256 : Frais de mission à l'étranger

Le travailleur appelé à se rendre en mission temporaire à l'étranger ouvre droit aux indemnités de frais de mission conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Article 257 : Prime de panier

Lorsqu'il est appliqué la séance de travail continue, il est attribué au travailleur une prime de panier dont le montant est fixé à une fois et demie le taux horaire du SNMG par vacation.

Les modalités d'application et les conditions d'attribution sont fixées par la réglementation interne.

Article 258 : Indemnité de nourriture

Elle est attribuée au travailleur non nourri par l'Entreprise ou, qui pour des raisons de service d'une manière habituelle est empêché de prendre ses repas à son domicile.

Le montant de l'indemnité de nourriture est fixé à 350,00 DA par jour ouvrable.

L'indemnité de nourriture peut être cumulée avec le montant de la prime de panier dans le cadre des dispositions réglementaires.

Les modalités et conditions d'attribution de l'indemnité de nourriture et la prime de panier sont fixées par la réglementation interne en vigueur.

Article 259 : Indemnité forfaitaire de transport

Il est alloué au travailleur qui réside à plus d'un (01) kilomètre du lieu de son travail, une indemnité forfaitaire de transport dont le montant est déterminé en annexe à la présente convention.

Pour bénéficier de l'indemnité de transport, le travailleur concerné est tenu de fournir un justificatif de résidence.

Tout changement de lieu de résidence impliquant une modification du montant de l'indemnité de transport doit être signalé dans un délai de quinze (15) jours.

Cette indemnité n'est pas servie lorsque le travailleur est transporté par les moyens de l'Entreprise.

Est exclu de cet avantage, le travailleur, qui bénéficie de l'indemnité d'amortissement véhicule et/ ou disposant d'un véhiculé de service.

Article 260 : Indemnité forfaitaire d'amortissement de véhicule (IFAV)

Elle est attribuée au travailleur appelé à utiliser son véhiculé personnel d'une façon permanente pour les besoins du service.

Cette indemnité est suspendue lorsque le travailleur bénéficiaire ne dispose plus de véhicule ou que ce même véhicule est immobilisé pendant une période supérieure à trente (30) jours.

Le travailleur qui perçoit cette indemnité ne doit en aucun cas, et pour quelque motif que ce soit, utiliser un véhicule de service de l'Entreprise dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail.

La liste des postes y ouvrant droits, les montants forfaitaires et les modalités d'attribution sont précisés par voie réglementaire.

Article 261 : Indemnité kilométrique

Le travailleur appelé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service (mission ou autre) dans un rayon supérieur à cinquante (50) Km perçoit une indemnité dite « indemnité kilométrique » dont le montant est de 3,43 DA le kilomètre.

Cette mesure est conditionnée par l'autorisation de la hiérarchie et la présentation du justificatif de la propriété du véhicule.

Article 262 : Remboursement des frais de voyage

Il est institué une indemnité couvrant les frais de voyage engagés par le travailleur lors de son départ et retour de congé, lorsque l'Entreprise n'assure pas le transport, l'hébergement et la restauration sur une partie ou la totalité du trajet séparant le lieu de travail du lieu de sa résidence.

Le montant de l'indemnité des frais de voyage est déterminé par le produit du taux kilométrique et le nombre de kilomètre en aller et retour séparant le lieu de résidence du travailleur du point le plus proche desservi par les moyens de transport de l'Entreprise.

Le remboursement des frais de voyage, hébergement et restauration est accordé dans la limite du nombre de rotation correspondant au cycle de travail du travailleur y ouvrant droit.

Le barème pour le remboursement des frais de voyage, hébergement et restauration est annexé à la présente convention.

Les modalités et conditions de remboursement de frais de voyage sont fixées par la réglementation interne.

Section 11 : Indemnités liées aux prestations de formation

Article 263 : La prime de production pédagogique

Il est alloué une prime de production pédagogique au travailleur formateur à titre vacataire ou accessoire qui réalise une production ou tout document de nature pédagogique.

Cette prime est attribuée sur proposition d'une commission pédagogique d'évaluation.

Article 264 : L'indemnité de parrainage

Il est institué une indemnité dite de parrainage destinée à rémunérer les travailleurs parrains d'apprentissage, stage pratique et mémoires de fin d'étude.

Le travailleur appelé à encadrer les stagiaires et/ou apprentis au niveau de l'Entreprise est désigné par décision du Directeur Ressources Humaines.

Les montants ainsi que les modalités d'attribution de l'indemnité de parrainage sont fixées par voie réglementaire.

Section 12 : Indemnités à caractère familial et social

Article 265 : Prestations sociales

Les indemnités à caractère familial et indemnités journalières (pour maladie) sont attribuées aux travailleurs conformément à la législation en vigueur.

Article 266 : Allocation de fin de carrière (AFC)

Une gratification accordée au travailleur au terme de sa carrière professionnelle dans l'Entreprise. Elle est formalisée suite à la cessation de la relation de travail pour l'un des motifs suivants :

- Retraite ;
- Décès ;
- Incapacité totale et permanente de travail.

Les modalités et les conditions d'application sont fixées par voie réglementaire

Le barème de calcul de l'AFC est en annexe à la présente convention.

Article 267 : Indemnité Compensatoire (IC/IFRI)

A la cessation de la relation de travail pour l'un des motifs cités dans l'article 266, les travailleurs ayant exercé dans une zone ouvrant droit à l'IFRI non soumis à la cotisation de sécurité sociale, bénéficient d'une Indemnité Compensatoire sur l'IFRI.

Les conditions et les modalités d'attribution de l'indemnité Compensatoire à l'IFRI sont fixées par voie réglementaire.

Article 268 : Indemnité pour salaire unique (IPSU)

Elle est attribuée aux travailleurs de l'Entreprise dont le conjoint n'exerce aucune activité rémunérée.

Le montant de cette indemnité est fixé à mille cinq cents (1 500,00) DA.

Article 269 : Indemnité complémentaire de revenu (ICR)

Conformément à la réglementation en vigueur, une indemnité complémentaire de revenu d'un montant mensuel de cinq cents (500,00) DA est attribuée aux travailleurs.

Article 270 : Gratification pour fidélité Entreprise

Durant leur carrière, des gratifications peuvent être attribuées par l'Entreprise aux travailleurs bénéficiaires de médailles de fidélité.

Les récompenses au titre de la fidélité, comprenant des remises de médailles et des gratifications pécuniaires selon les années d'ancienneté dans l'Entreprise, sont attribuées aux travailleurs conformément au barème fixé en annexe à la présente convention.

Article 271 : Remboursement de frais locatifs (RFL)

Le remboursement des frais locatifs est accordé au profit des Cadres Supérieurs et Cadres dont la fonction nécessite une continuité de service et de présence permanente.

Les conditions d'application sont arrêtées par voie réglementaire.

Section 13 : Primes à caractère exceptionnel

Article 272 : Prime exceptionnelle

Il est institué une prime pour acte exceptionnel attribuée sur proposition de la hiérarchie, par le Président-Directeur Général, dont les modalités et montants relèvent de son pouvoir discrétionnaire.

CHAPITRE 3 : Autres avantages sociaux

Article 273 :

Les travailleurs de l'Entreprise sont affiliés à la Mutuelle sociale conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Article 274 :

L'Entreprise peut souscrire à une assurance groupe dans le but de garantir aux travailleurs adhérents des prestations en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive. Ces prestations sont mentionnées dans le contrat conclu avec l'assureur.

Tous les travailleurs de l'Entreprise sont affiliés à l'assurance groupe sauf s'ils expriment délibérément leur volonté d'en être dispensés.

L'Entreprise assure le prélèvement des cotisations annuelles des assurés. La perte de la qualité de travailleur ENAFOR entraîne la cessation du bénéfice de l'assurance groupe.

Article 275 :

Il est institué un Prêt Entreprise destiné aux cadres supérieurs et au personnel des métiers spécifiques de l'Entreprise. Ce prêt vise à fidéliser ses catégories de personnel.

Les modalités d'attribution et la liste des postes y ouvrant droit sont fixées par voie de réglementation interne.

Article 276 :

En fonction des moyens disponibles, l'Entreprise met à la disposition de son personnel exerçant au Sud des logements de fonction dont les conditions d'affectation et d'occupation sont arrêtées par décision de l'Entreprise.

Les modalités d'attribution et la gestion des logements de fonction et d'astreintes sont arrêtées par voie réglementaire.

Article 277 :

Les travailleurs ayant le statut de « Cadre Supérieur » bénéficient d'un véhicule de service affecté par décision du Président- Directeur Général.

TITRE VI – DE L’EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA PARTICIPATION

CHAPITRE 1 : Modalités d’exercice du droit Syndical

Section 1 : Droit syndical

Article 278 :

Les travailleurs exercent le droit syndical dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 279 :

L’adhésion libre et volontaire des travailleurs à toute organisation syndicale légalement constituée, de leur choix, est reconnue.

Article 280 :

Toute organisation syndicale représentative au sens de la loi participe à la négociation de la convention et des accords collectifs ainsi qu’à la prévention et au règlement des conflits de travail.

Article 281 :

Les organisations syndicales bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation relative à l’exercice du droit syndical.

Section 2 : Protection de l’exercice du droit syndical

Article 282 :

Il ne peut être pratiqué une discrimination quelconque, en raison de ses activités syndicales, à l’encontre ou en faveur d’un travailleur syndicaliste lors de :

- L’embauche ;
- La conduite et la répartition du travail ;
- L’avancement et la promotion dans la carrière ;
- La détermination de la rémunération ;
- Ainsi qu’en matière de formation professionnelle et d’avantages sociaux.

Article 283 :

Il ne peut être exercé sur le travailleur des pressions ou menaces allant à l’encontre de l’organisation syndicale et de ses activités.

Article 284 :

Lorsqu’un manquement est constaté dans l’exercice du droit syndical, la Direction de l’Entreprise et l’organisation syndicale concernée s’emploient à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution à l’amiable avant toute action externe.

Article 285 :

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

Article 286 :

En cas de manquement par un délégué syndical à ses obligations professionnelles, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par l'Entreprise. L'organisation syndicale, dont il relève, est préalablement informée. Les fautes à caractère strictement syndical sont de la compétence des organisations syndicales.

Article 287 :

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

Article 288 :

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée par l'entreprise à l'encontre d'un délégué syndical en violation de la procédure décrite ci – dessus.

Article 289 :

Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation des dispositions de l'article 288 ci –dessus est nul et de nul effet.

L'intéressé est réintégré dans son poste de travail et rétabli dans ses droits.

Article 290 :

Les dispositions des articles 286 à 289 restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

Section 3 : Facilités

Article 291 :

Les délégués syndicaux peuvent cumuler et répartir entre eux les crédits horaires mensuels qui leurs sont accordés, après accord de la Direction de l'Entreprise ou de l'unité.

Article 292 :

Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'Entreprise ou de l'unité, ou acceptées par celles-ci à leur demande, n'est pas pris en compte dans le calcul du crédit horaire mensuel accordé.

Article 293 :

Ne sont pas également prises en compte les absences autorisées par l'Entreprise, pour permettre aux délégués syndicaux de participer aux conférences et congrès des organisations syndicales et aux séminaires de formation syndicale.

La demande d'absence doit être introduite auprès de la Direction de l'Entreprise ou de la structure de rattachement au moins huit (08) jours avant la date fixée, sauf cas de force majeure.

La décision est notifiée par écrit au délégué syndical concerné.

Article 294 :

L'Entreprise doit mettre à la disposition de l'organisation syndicale représentative et réunissant plus de 30 adhérents, les moyens nécessaires pour la préparation et la tenue de ses réunions, et des tableaux d'affichage.

Lorsque l'organisation syndicale dispose de plus 150 adhérents, l'Entreprise doit mettre à sa disposition un local approprié.

Section 4 : Affichage**Article 295 :**

Des panneaux d'affichage distincts, vitrés et fermant à clés, sont réservés aux communications des Syndicats et des délégués du personnel.

Ces panneaux sont placés en des endroits appropriés accessibles aux travailleurs et définis, d'un commun accord, avec les parties concernées.

Les règles régissant l'affichage sont les suivantes :

- Tout document affiché doit comporter le cachet de l'instance concernée ainsi que la qualité du signataire du document ;
- Aucun document ne peut être affiché en dehors des panneaux réservés à cet effet, sauf cas exceptionnel soumis à la Direction de l'Entreprise ;
- Les communications ne peuvent se rapporter qu'à des informations d'ordre professionnel ou syndical, intéressant les travailleurs et préservant le principe du respect mutuel dans les rapports de travail ;
- Une copie de la communication à afficher doit être préalablement envoyée à la Direction de l'Entreprise.

CHAPITRE 2 : Négociation collective**Article 296 :**

La négociation collective est menée par une commission dite « Commission Paritaire de Négociation », composée d'un nombre égal de représentants de l'Entreprise et de représentants des Syndicats d'Entreprise représentatifs.

Article 297 :

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de négociation (secrétariat, réunion, convocations et ordre du jour...) sont convenues entre les parties dans le cadre du règlement intérieur de la commission.

Article 298 :

Les parties contractantes s'interdisent sur le sujet qu'elles traitent de prendre en considération dans leurs appréciations ou leurs décisions, les origines, le sexe, les opinions ou le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale.

Article 299 :

Il est institué une commission dite «Commission de la Convention Collective de l'Entreprise», composée de six (06) à quatorze (14) membres représentant l'Entreprise et les organisations syndicales représentatives.

La répartition des sièges, le fonctionnement de cette commission, ainsi que son programme de travail, sont fixés d'un commun accord entre la Direction de l'Entreprise et les organisations syndicales représentatives.

Article 300 :

La commission de la convention est chargée de l'adaptation de la présente convention à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 3 : Participation des travailleurs

Article 301 :

Dans le cadre de la participation, les travailleurs élisent des délégués du personnel au niveau de leurs lieux de travail. Le nombre de ces délégués, suivant les tranches d'effectifs, est fixé conformément à la loi.

L'ensemble des délégués du personnel constitue le Comité de Participation.

Article 302 :

Le Comité de Participation exerce, au niveau de l'Entreprise, les attributions suivantes :

1. Recevoir trimestriellement de la Direction de l'Entreprise des informations se rapportant à :
 - L'évolution de la production des biens et des services, des ventes et de la productivité du travail ;
 - L'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi ;
 - Le taux d'absentéisme, les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
 - L'application du règlement intérieur.

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

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

4. Exprimer un avis avant la mise en œuvre par l'entreprise des décisions se rapportant à :
 - Plans annuels et bilans de leur exécution ;
 - L'organisation du travail (normes de travail, horaire de travail, système de stimulation, contrôle du travail) ;
 - Projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée du travail, redéploiement et compression d'effectifs) ;

- Plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage ;
- Modèles de contrats de travail, de formation et d'apprentissage ;
- Règlement intérieur de l'entreprise.

Les avis se rapportant au point 4 ci-dessus, doivent être émis dans un délai maximum de quinze (15) jours après exposé des motifs formulés par la Direction de l'Entreprise.

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

5. Gérer les œuvres sociales de l'Entreprise. Lorsque la gestion des œuvres sociales est confiée à l'Entreprise, après accord du Comité de Participation, une convention entre les deux parties contractantes en précisera les conditions, les modalités d'exercice et de contrôle.

6. Consulter les états financiers de l'Entreprise : bilans, compte d'exploitation, comptes profits et pertes.

7. Informier régulièrement les travailleurs de l'Entreprise des questions traitées sauf celle ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un caractère confidentiel ou secret.

8. Représenter les travailleurs de l'Entreprise au sein du Conseil d'Administration.

Article 303 :

Les délégués du personnel de chaque lieu de travail distinct, exercent, sous le contrôle du Comité de Participation de l'Entreprise, les prérogatives suivantes :

- Recevoir les informations qui leur sont communiquées, au moins chaque trimestre, par l'employeur ;
- Suivre l'évolution de la production des biens et des services, des ventes et de la productivité du travail ;
- Suivre l'évolution des effectifs et de la situation de l'emploi ;
- Suivre le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- Suivre l'application du règlement intérieur ;
- Engager auprès de l'Entreprise toute action appropriée en cas de non-respect des dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

Article 304 :

Les délégués du personnel doivent exprimer leur avis dans un délai maximum de quinze (15) jours à compter de la date de saisine, passé ce délai, l'avis est réputé acquis.

TITRE VII – DISPOSITIONS FINALES

Article 305 :

La présente convention est signée et paraphée par la Direction de l'Entreprise et par le représentant de l'organisation syndicale partie à la négociation.

Article 306 :

La présente convention est déposée, aux fins d'enregistrement, auprès des services du Greffe du Tribunal et de l'inspection du travail de Hassi Messaoud.

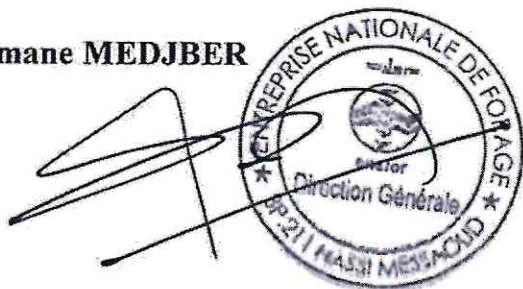
Article 307 :

La Direction de l'Entreprise et les représentants syndicaux des travailleurs s'engagent à assurer une large diffusion de la présente convention en direction des travailleurs de l'Entreprise.

Fait à Hassi-Messaoud, Le :... 01 MAI 2016 .

Pour l'Entreprise,
Le Président- Directeur Général,

Slimane MEDJBER



Pour Le Syndicat d'Entreprise,
Le Secrétaire Général,

Mahmoud DAOUI

