



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2010
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: الصناعات الغذائية
الموضوع : اتفاقية جماعية لقطاع الصناعات الغذائية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تضبط الاتفاقية المشتركة للمؤسسة جميع الحقوق والواجبات للعمال في سبعة أبواب : احكام عامة / علاقات العمل الفردية / الحياة المهنية والتكوين المهني / الحياة الاجتماعية / التصنيف المهني /
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الإتحاد العام للعمال الجزائريين  
الاتحادية الوطنية لعمال الصناعات الغذائية

شركات تسيير المساهمات

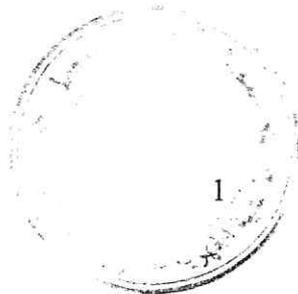
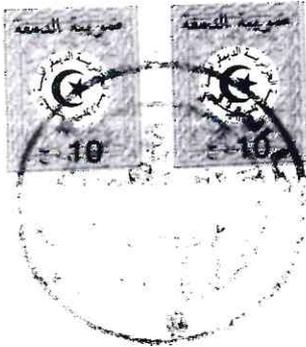
PRODA - TRAGRAL - SGDA

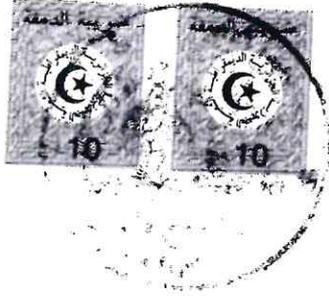
CEGRO - COJUB

و المؤسسات الغير التابعة و SNTA و GIPLAIT

2010/37

## الاتفاقية الجماعية لقطاع الصناعات الغذائية





## الباب الأول أحكام عامة

### الفصل الأول الهدف و مجال التطبيق

المادة 1 : تهدف هذه الإتفاقية الجماعية ذات الطابع الوطني لفرع الصناعات الغذائية إلى تحديد الشروط العامة للتشغيل و العمل في المؤسسات التابعة لفرع الصناعات الغذائية.

المادة 2 : أبرم هذه الإتفاقية شركات تسيير المساهمات - PRODA - SGDA - COJUB - TRAGRAL و المؤسسات العمومية الإقتصادية غير التابعة SNTA - GIPLAIT من جهة، و من جهة أخرى المنظمة النقابية الإتحاد العام للعمال الجزائريين - الإتحادية الوطنية لعمال الصناعات الغذائية (FNTIAA).

المادة 3 : تطبق هذه الإتفاقية على جميع مستخدمي المؤسسات التابعة لحافظات شركات تسيير المساهمات و المؤسسة العمومية الإقتصادية المبينة في المادة 2 أعلاه، ما عدا الإطارات المسيرة و المستخدمين الخاضعين لنصوص خاصة.

### الفصل الثاني المدة - التعديل - الفسخ

المادة 4 : أبرمت هذه الإتفاقية لمدة غير محدودة.

المادة 5 : يمكن للأطراف الموقعة فسخ أو مراجعة هذه الإتفاقية ، غير أنه لا يمكن فسخها أو مراجعتها خلال الإثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا . إن الفسخ أو طلب المراجعة بمبادرة أحد الأطراف يجب أن ينقل إلى علم الطرف الآخر، بموجب رسالة مع الإشعار بالإستلام و إخطار مفتشية العمل المختصة.  
و على الطرف الذي يبادر بالفسخ أو يطلب المراجعة الجزئية أن يرفق رسالته بعرض أسباب و بمشروع الأحكام موضوع المراجعة.  
و يجب أن تبدأ المحادثات خلال الثلاثين يوما التي تلي تاريخ إرسال الخطاب السالف الذكر.  
و سواء تعلق الأمر بالفسخ أو بالمراجعة ، فإن هذه الإتفاقية تبقى سارية المفعول حتى تاريخ تطبيق الأحكام الجديدة.  
ولا يمكن أن تشكل أحكام هذه المادة عائقا أمام بدء المحادثات من أجل انسجام الإتفاقية مع النصوص القانونية الجديدة.

المادة 6 : تكيف ملاحق جهوية أو محلية أو خاصة بنشاطات محدودة عند الضرورة ، هذه الإتفاقية أو بعض أحكامها مع شروط العمل الخاصة ، شريطة ألا تتضمن مزايا أقل من تلك الواردة في أحكام هذه الإتفاقية.



- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم و بصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية كتابيا ؛
- أن يراعوا الإلتزامات الناجمة عن عقد العمل.

**المادة 10:** يمنع على كل عامل، مهما كانت رتبته في السلطة السلمية، أن يستعمل مقرات المؤسسة و تجهيزاتها و بصفة عامة ممتلكاتها و مصالحها و وسائلها لأغراض خارجة عن العمل.

## الفصل الرابع التفسير

**المادة 11:** عندما ينطوي حكم أو عدة أحكام من هذه الاتفاقية على غموض أو يكون محل تفسيرات عديدة، تخطر لجنة الاتفاقية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية قصد إزالة كل لبس.

**المادة 12 :** ما عدا في الحالات الطارئة، تجتمع لجنة الإتفاقية للقطاع مرة كل ستة (06) أشهر لدراسة الإشكالات المتوقعة تتعلق بتفسير أحكام هذه الإتفاقية.

## الباب الثاني علاقات العمل الفردية

### الفصل الأول : شروط التوظيف و كفاءته

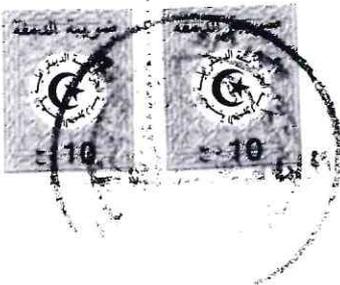
**المادة 13 :** يحدد العمر الأدنى القانوني للترشح لمنصب عمل بـ 16 سنة. و لا يجوز توظيف عامل قاصر إلا بتقديم رخصة من وصيه الشرعي.

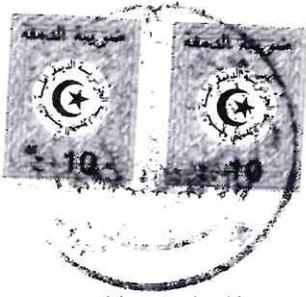
**المادة 14 :** و فضلا عن الشروط المتعلقة بالسن، يجب أن يستوفي المرشحون للتوظيف متطلبات التأهيل إلى منصب العمل و أن يقدموا ملفا إداريا و يخضعوا للفحوص و الاختبارات التي قد تطلب منهم و أن يمتثلوا إلى فحص طبي مسبق.

و يجب أن يخضع التوظيف إلى إجراء تنظيمي و شفاف عند انتقاء المرشحين الأكثر كفاءة.

**المادة 15 :** يجب أن يجسد التوظيف في عقد كتابي يوضح ما يلي :

- منصب العمل
- مركز التعيين
- الأجر القاعدي
- العلاوات و التعويضات
- مدة التجربة





- ثلاثة أشهر (03) بالنسبة لمستخدمي التأطير،
- ستة أشهر (06) بالنسبة للإطارات العليا.

**المادة 21 :** يحتفظ كل طرف بحقه في إنهاء علاقة العمل خلال المدة التجريبية بدون إشعار و لا تعويض، باستثناء الحق في العطلة السنوية.

**المادة 22 :** عندما تكون المدة التجريبية مرضية، يثبت العامل في وظيفته. و يبلغ التثبيت كتابيا إلى المعني و يسرى مفعوله ابتداء من تاريخ التوظيف. و عند عدم التبليغ الكتابي غداة تاريخ انتهاء المدة التجريبية، يعتبر تثبيت العامل حقا مكتسبًا.

**المادة 23 :** تعلق المدة التجريبية في حالة المرض أو إعادة التجنيد في الخدمة الوطنية.

## الفصل الثاني مدة العمل

**المادة 24 :** يحدد القانون مدة العمل.

**المادة 25 :** يجوز فيما يخص مدة العمل الأسبوعية :

- أن تخفض للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة و خطيرة أو تترتب عليها متاعب أو ضغوطات خاصة بدنية أو عصبية.
- أن ترفع بالنسبة لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط.

**المادة 26 :** تحدد الاتفاقية الجماعية لكل مؤسسة، قائمة المناصب المعنية و توضح لكل منصب مقدار تخفيض أو زيادة مدة العمل الفعلي.

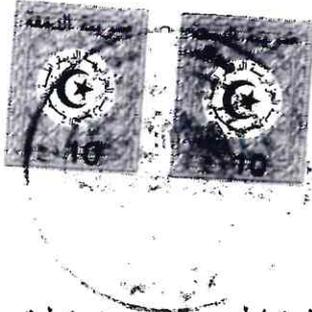
## الفصل الثالث تنظيم العمل

**المادة 27 :** تحدد الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي الخاص بالمؤسسة، تنظيم العمل داخل هذه المؤسسة التي بإمكانها أن تلجأ إلى نظام الحصص أو العمل بالساعة أو بالقطعة أو وفقا لرقم الأعمال.

## الفرع الأول الساعات الإضافية

**المادة 28 :** يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

و في هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل، مثلما حددتها المادتان 24 و 25 أعلاه، دون أن تتعدى هذه الساعات 20% من المدة المذكورة.



- الضرورة القصوى للخدمة أو المصلحة العامة،
- جمع العطل لأداء مناسك الحج،
- المرض أو الحادث المثبت قانوناً،
- فترة تكوينية مهما كان نوعها.

يمكن توقيف العطلة السنوية بسبب المرض أو إعادة التجنيد في إطار جيش الاحتياط. ولا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها ولا تعديلها أثناء العطلة السنوية. ويكون تنظيم وطرق الاستفادة من العطل من صلاحيات المؤسسة بعد استشارة الشريك الاجتماعي.

يحدد القانون مدد العمل التي تعتبر كعمل من أجل تحديد مدة العطلة السنوية.

**المادة 34 :** بالإضافة إلى العطلة السنوية ، تمنح عطلة إضافية للعمال الذين يمارسون عملهم في ولايات الجنوب وفق القانون الساري.

و يمكن زيادة العطلة السنوية للعمال الذين يقومون بأعمال شاقة و خطيرة أو تتجم عنها متاعب جسدية أو عصبية خاصة.

تحدد الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة كليات تطبيق هذه المادة.

**المادة 35 :** طبقاً للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها في هذا الميدان ، لا يمكن العامل الموجود في عطلة مرضية طويلة الأمد أن يستفيد بأكثر من ثلاثين (30) يوماً كعطلة سنوية مع الإضافة القانونية للعمال الذين يمارسون عملهم في ولايات الجنوب و ذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

**المادة 36 :** تمنح عطلة الأمومة طبقاً للشروط و الكليات التي يحددها التشريع الاجتماعي الساري المفعول.

**المادة 37 :** يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية و تجزئتها بعد استشارة الشريك الاجتماعي ، و يضبط هذا البرنامج طبقاً للأعراف المعمول بها في قطاع الصناعات الغذائية.

و تحدد الإتفاقية الجماعية للمؤسسة كليات تطبيق هذه المادة وفقاً لخصوصياتها.

### الفرع الثالث الغيابات

**المادة 38 :** لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها ، مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ماعدا في الحالات التي ينصّ عليها القانون أو التنظيم صراحة و ذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

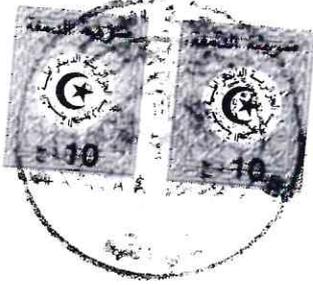
**المادة 39 :** يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب ، شريطة تقديم العامل تبريراً و بعد موافقة المستخدم كتابياً ، و في جميع الحالات لا يمكن مدة الغياب غير مدفوع الأجر المتراكم خلال سنة كاملة أن يتجاوز اثني عشر (12) يوم عمل ، و يحدّد النظام الداخلي للمؤسسة الإجراءات المتعلقة بهذه الغيابات.

## الفصل الخامس النزاع الفردي للعمل

**المادة 46 :** يشكل خلافا فرديا في العمل ، كل نزاع قائم بين العامل الأجير و مستخدمه حول كفيات تنفيذ علاقات العمل التي تربط الطرفين .

**المادة 47 :** كل عامل يعتقد أنه أغبن في حقوقه التي نصت عليها الإتفاقية الجماعية أو عقد عمله ، يرسل عريضة كتابية عن طريق سلطته السلمية و التي ينبغي على الهيئة المستخدمة أن تجيب عنها في ظرف عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ الإخطار .  
و إذا لم يتم الردّ على العريضة في الأجل المحدد أعلاه ، أو إذا لم يرض الردّ العامل ، يمكنه أن يخطر بذلك منظمته النقابية ، و في حالة عدم وجودها ، مفئس العمل المختص إقليميا .

### الباب الثالث الحياة المهنية و التكوين المهني



### الفصل الأول الحياة المهنية

#### الفرع الأول الترقية في الرتبة

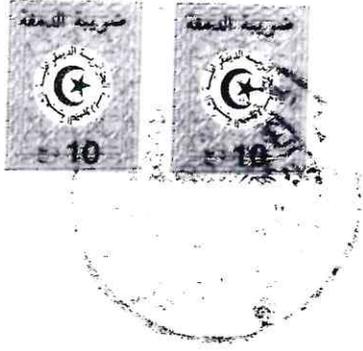
**المادة 48 :** تعتبر الترقية إجراء يمنح بموجبه العامل المثبت منصب عمل أعلى و شاغر و مدرج في المنظام .  
غير أن الترقية في المناصب متعدّدة الإختصاصات تتم على أساس شروط التطور التي حدّتها المؤسسة دون شرط مسبق لشغور المنصب .  
تعدّد الإختصاصات يعني تضافر اختصاصات تكميلية أو مختلفة و يندرج في إطار إثراء المهام .

**المادة 49 :** يجب أن يستوفي العامل المقترح للترقية ، شروط الإرتقاء إلى المنصب المزمع شغله من حيث التلاؤم بين متطلبات المنصب و مؤهلات المرشح و ذلك طبقا للمعايير التي حدّتها الإتفاقية الجماعية للمؤسسة .  
غير انه يجب على المؤسسة أن تضع ميكانيزمات تسمح بالترقية الأفقية من أجل ضمان ترقية الأعوان الذين قد تتجمّد حياتهم المهنية في منصب العمل ذاته .

#### الفرع الثاني الترقية في الدرجة

**المادة 50 :** تكرّس الترقية في الدرجة تطور الحياة المهنية للعامل في المنصب الذي يشغله بالنظر إلى تصنيفه في مدوّنة مناصب العمل .  
تتمّ الترقية في الدرجة على أساس منظومة تقييم سطوي يلتزم كل مؤسسة بإعدادها . و تأخذ منظومة التقييم بعين الإعتبار على الخصوص نتائج العامل في مجال :





## الفصل الثاني التكوين

### الفرع الأول مخطط التكوين و ميزانيته

**المادة 56 :** يجب على المستخدم أن ينظم أعمالاً تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى و إعادة التأهيل في ميدان نشاطاته المهنية طبقاً للتشريع الساري المفعول. و لهذا الغرض ، و حسب الحاجات و الأولويات التي تم إحصاؤها ، يعدّ المستخدم سنوياً مخططاً و ميزانية يعرضهما على الشريك الإجتماعي قصد إبداء الرأي. و يجب أن توضح أعمال التكوين و تجديد المعارف و تحسين المستوى المقررة ، بالنسبة بكل شعبة ، البرنامج و الأهداف المتوخاة و كذا الحجم الساعي المخصص لذلك.

### الفرع الثاني حقوق العامل وواجباته في إطار التكوين

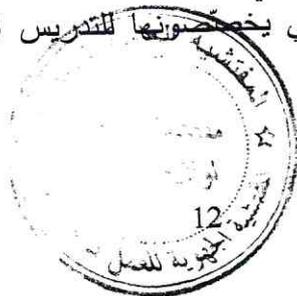
**المادة 57 :** يجب على العامل المبرمج لمتابعة دورة للتكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعارف ، في إطار المخطط الذي سطرته المؤسسة ، أن يشارك فيها. و في حالة الرفض سيُعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي.

**المادة 58 :** يمكن العامل الذي يرغب في تحسين تأهيله المهني ، بعد موافقة مستخدمه ، أن يستفيد من تكوين أو تحسين للمستوى أو تجديد المعارف ذات الصلة بنشاطاته المهنية إذا استوفى شروط القبول التي تحددها هيئة التكوين. و لهذا الغرض يستفيد العامل من تكيف وقت عمله و عدد الساعات الأسبوعية القانونية المعمول بها. كما يمكنه، وفقاً للنتائج المحققة و الوسائل المتوفرة أن يدمج في ميزانية تكوين المؤسسة.

**المادة 59 :** على كل عامل يشارك في دورة للتكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعارف أن يراعي النظام الداخلي لهيئة التكوين و القواعد التربوية المألوفة. و يعرض الإخلال بهذه الإلتزامات ، العون إلى العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي. و يجب على المستخدم أن يقوم بالتقييم المتواصل للتكوين ( اكتساب المعارف ، سير التكوين ، كفاءة الهيئة المكونة إلخ).

**المادة 60 :** إن أعمال التكوين التي زاولها العمال بنجاح تسمح لهم بالإرتقاء إلى مستوى تأهيل أعلى كما تسمح لهم بتغيير النشاط أو المهنة .

**المادة 61 :** يمكن المستخدم أن يطالب العمال الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين و تحسين المستوى التي ينظمها. و يكافأ أعوان المؤسسة عن الساعات التي يخصصونها للتدريس النظري أو التطبيقي طبقاً للتنظيم الساري المفعول.



- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي،
- أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي،
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ممارسة حق الإضراب،
- عطلة بدون أجر تحدد إتفاقية كل مؤسسة مدة هذه العطلة و أسبابها.



### البطالة التقنية

**المادة 68 :** إذا انخفض مستوى نشاط المؤسسة بسبب مخطط العمل أو قد ينخفض أو إذا توقف النشاط مؤقتا بصفة جزئية أو كاملة، يمكن اللجوء إلى إحالة المستخدمين المعنيين على البطالة التقنية. تحدد الإتفاقية الجماعية كيفية تطبيق البطالة التقنية في كل مؤسسة. في جميع الحالات يلتزم المستخدم في إجراء مشاورات عاجلة مع الشريك الإجتماعي لهذا الغرض.

**المادة 69 :** تحدد الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي في المؤسسة الأسباب التي تبرر البطالة التقنية.

**المادة 70 :** خلال فترة البطالة التقنية التي تحدد بالتفاوض مع الشريك الإجتماعي، يضع العمال المعنيون تلقائيا في عطلة و يتقاضون تعويضا يسمى التعويض عن البطالة التقنية. يستند حساب هذا التعويض ( الخالي من كل علاوات أخرى أو تعويضات) إلى الأجر القاعدي و يتضمن عند الإقتضاء التعويض عن الخبرة المهنية و يأخذ بعين الإعتبار مدة التوقف عن النشاط. و يحدّد مبلغ هذا التعويض على مستوى كل مؤسسة بالإتفاق مع الشريك الإجتماعي مع مراعاة الحد الحرج لمردودية المؤسسة.

**المادة 71 :** في حالة تقليص وقت العمل و بعد استشارة الشريك الإجتماعي ، يتقاضى العمال المعنيون أجرة تناسبها مع وقت العمل المحدد.

**المادة 72 :** و في حالة الصعوبات الإقتصادية و تقاديا لتسريح العمال ، يمكن الإتفاق مع الشريك الإجتماعي على تخفيض مؤقت للأجرة مع الإحتفاظ بالمدة القانونية للعمل.

**المادة 73:** يمكن أن يحدث داخل المؤسسات المعنية نظام تجميع ساعات العمل يخصص لتعويض فترات انخفاض النشاط من فترات النشاط المكثف (موسمي، ظرفي..... إلخ).



## تنفيذ قرارات العدالة في مجال التسريح

**المادة 80 :** يجب على الهيئة المستخدمة أن تحترم بدقة الإجراءات التي نصّ عليها تشريع العمل و النظام الداخلي للمؤسسة في مجال التسريح ، كما يجب عليها أن تحدّد طرق الطعن الداخلية. و في جميع الحالات، ينبغي على الهيئة المستخدمة أن تنقذ الأحكام الصادرة عن المحاكم ابتدائياً و نهائياً في مجال التسريح و ذلك على الرغم من الطعن بالنقض.

### الفرع الثاني الإستقالة

**المادة 81 :** الإستقالة حقّ معترف به للعامل. وعلى العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة أن يقدّم استقالته كتابة ، و عليه أن يحترم مدة الإشعار المسبق التي تحدّد الإتفاقية الجماعية للمؤسسة مدتها. و يمكن تقليص مدّة الإشعار المسبق بطلب من العامل و بعد موافقة الهيئة المستخدمة.

### الفرع الثالث التقاعد

**المادة 82 :** يحال على التقاعد العامل الذي استوفى الشروط القانونية للتقاعد، و ذلك ابتداء من تاريخ تبليغ قرار الإستفادة من المنحة من طرف صندوق التقاعد.

### الباب الخامس الحماية الاجتماعية

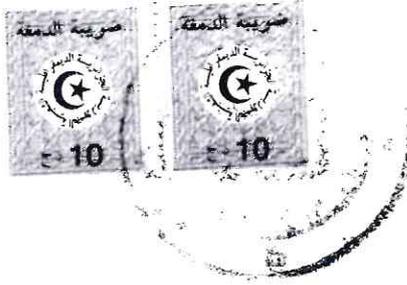
**المادة 83 :** يستفيد العمال من الحق في الضمان الإجتماعي.

### الفرع الأول الوقاية الصحية و الأمن

**المادة 84 :** يجب على الهيئة المستخدمة و بالتشاور مع الشريك الإجتماعي أن تؤمّن للعمال في إطار برنامج و ميزانية سنويتين ، الشروط الصحية و الأمن طبقاً للتشريع الساري المفعول.

### الفرع الثاني طبّ العمل

**المادة 85 :** يعتبر طبّ العمل إلزامياً في المؤسسة، و يهدف إلى حفظ صحّة العامل و تجنبه كل تشوّه جسدي أو ذهني، كما يهدف إلى الوقاية من الأمراض المهنية و حوادث العمل. و لهذا الغرض، فهو يتطلب مراقبة أماكن العمل و إجراء فحوص طبية منتظمة للعمال تقوم بها هيئات متخصصة في طبّ العمل. و توضّح الإتفاقية الجماعية للمؤسسة ، كفاءات تطبيق طبّ العمل داخل مجموع أماكن العمل.



**المادة 91 :** إن انتخاب المنظمة النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين و تجديدها و سيرها و تمثيلها يخضع للأحكام التشريعية السارية المفعول و كذا إلى القوانين الأساسية الخاصة بالمنظمة.

**المادة 92 :** في إطار التسهيلات الممنوحة إلى المنظمات النقابية التمثيلية بموجب التشريع الساري المفعول، فإن مؤسسات الفروع تواصل مساهماتها في سير الاتحادية الوطنية لعمال الصناعات الغذائية.

### الفصل الثالث

### الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

**المادة 93 :** تلتزم الهيئات المستخدمة و الممثلون النقابيون للعمال بترقية الحوار كوسيلة مفضلة لتحسين المتواصل لنتائج المؤسسة و تثبيت التفاهم من أجل الحفاظ على مناخ اجتماعي ملائم لتطوير الإنتاج و رفع إنتاجية العمل و ازدهار العلاقات الاجتماعية المهنية.

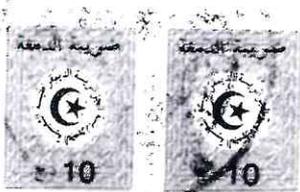
**المادة 94 :** يشكل نزاعا جماعيا في العمل، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية المهنية و بالشروط العامة للعمل، بين العمال و الهيئة المستخدمة، طرفي العلاقة، لم تتم تسويته في إطار إجراءات الوقاية و المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة و في الإجراءات الواردة في هذه الاتفاقية الجماعية للفرع.

### الفرع الأول الوقاية

**المادة 95 :** في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية، تعقد اجتماعات شهرية و كلما دعت الضرورة إلى ذلك بصفة إلزامية، على مستوى كل مؤسسة و كل مكان عمل بين ممثلي الهيئة المستخدمة و الممثلين النقابيين للعمال، قصد القيام معا بدراسة حالة العلاقات الاجتماعية المهنية و الظروف العامة للعمل. يتم إعداد محضر لتدوين الأشغال في نهاية كل اجتماع. و تعتبر الإجراءات المتفق عليها ملزمة للطرفين.  
توضح الاتفاقية الجماعية للمؤسسة كيفيات تنفيذ هذه الأحكام.

### الفرع الثاني المصالحة

**المادة 96 :** تنشأ لجنة مصالحة على مستوى كل مؤسسة من أجل تسوية الخلافات الجماعية التي تظهر على مستوى وحداتها أو في أي مكان عمل للمؤسسة.  
تتشكل لجنة المصالحة من ثلاثة (03) ممثلين تعينهم المديرية و ثلاثة (03) ممثلين تعينهم نقابة المؤسسة.  
وتجتمع لجنة المصالحة للمؤسسة في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام بعد إخطارها من أحد الطرفين. ويجب أن تتخذ قراراتها خلال الخمسة عشر (15) يوما التي تلي تاريخ إخطارها.  
وتوضح الاتفاقية الجماعية للمؤسسة كيفيات تنفيذ هذه الأحكام.



يودع الإشعار المسبق بالإضراب لدى الهيئة المستخدمة و لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا. وتحدد مدة الإشعار المسبق بالإضراب بثمانية (08) أيام على الأقل ابتداء من تاريخ إيداعه.

**المادة 103 :** وبمجرد إيداع الإشعار المسبق للإضراب، يجب على الهيئة المستخدمة و ممثلي العمال أن يتخذوا التدابير اللازمة لحماية المنشآت و الممتلكات و أمنها، وتعيين العمال المكلفين بهذه المهام.

**المادة 104 :** يشكل التوقف الجماعي عن العمل، خرقا لأحكام القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر أو غير المباشر.

### الفرع الرابع الحد الأدنى من الخدمة

**المادة 105 :** ينبغي ضمان حد أدنى من الخدمة خلال الإضراب وذلك لتمكين مواصلة الأنشطة الحيوية للمؤسسة.

ومن بداية الإشعار المسبق بالإضراب، تحدد بموجب اتفاق جماعي قائمة مناصب العمل والعمال، على مستوى كل وحدة أو مؤسسة، المعنيين بضمان الحد الأدنى للخدمة.

### الفرع الخامس عرقلة حرية العمل

**المادة 106 :** إن عرقلة حرية العمل بواسطة التهديدات و المناورات الاحتيالية و العنف و التعدي على الهيئة المستخدمة أو على أحد العمال و كذا رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المقرات المهنية، تشكل خطأ مهنيا جسيما دون الإخلال بالعقوبات الجنائية.

### الباب السابع التصنيف المهني

#### الفصل الأول الأجرة

**المادة 107 :** يتقاضى العامل مقابل العمل الذي يؤديه كأجر عن عمله، مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل.

يضم المرتب ما يلي :

- الأجر الأساسي،
  - التعويضات المرتبطة بالأقدمية و بمنصب العمل،
  - العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه.
- يحدد الأجر بعبارات نقدية محضة.



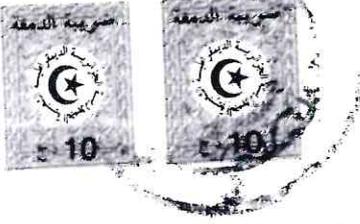
## تعويض الخبرة المهنية

**المادة 114 :** يهدف تعويض الخبرة المهنية إلى تثمين الخبرة والأقدمية اللتين اكتسبها العامل أثناء حياته المهنية ويستحق هذا التعويض لمكافأة خبرته في المؤسسة كما يستحق عن الخبرة التي اكتسبها على مستوى هيئاته المستخدمة السابقة.  
تحدد الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، النسبة السنوية للتعويض عن الخبرة المهنية حسب الحدود المبينة في الجدول الملحق بهذه الاتفاقية.

## تعويض العمل التناوبي

**المادة 115 :** يمكن تنظيم العمل في شكل فرق متعاقبة عندما تقتضي متطلبات العمل ذلك، حسب هذا النظام و/أو ذلك النظام المبين فيما يلي :

- نظام ثلاث (3) فرق x ثمانية (8) متواصل.
- نظام ثلاث (3) فرق x ثمانية (8) منقطع.
- نظام فرقتين (2) x ثمانية (8) متواصل.
- نظام فرقتين (2) x ثمانية (8) منقطع.



يهدف هذا التعويض إلى تغطية التبعات المرتبطة بالتغيرات المتكررة لأوقات العمل والضغط الناجمة عن تسليم التعليمات.

لا يمكن الجمع بين التعويض عن العمل التناوبي والتعويض عن العمل التيلي. إن نسبة التعويض عن العمل التناوبي لكل نظام من الأنظمة المشار إليها أعلاه، محددة في الجدول المرفق بهذه الاتفاقية.

## التعويض عن الضرر

**المادة 116 :** يمنح التعويض عن الضرر لكل عامل عيّن في منصب عمل تنطوي مهامه على مساوئ شاقة ووسخة ومضرة بالصحة أو خطيرة.

تحدد المؤسسة قائمة المناصب التي تمنح الحق في هذا التعويض و كذا النسبة المطابقة لكل منصب عمل، حسب طبيعة ومدة التعرض إلى الأضرار وذلك باقتراح من لجنة النظافة والأمن وبموافقة طبيب العمل، ضمن الحدود المدرجة في الجدول المرفق بهذه الاتفاقية.

لا يمنح دفع التعويض من تزويد العمال الذين يعملون ضمن الشروط المبينة أعلاه، بصفة فردية أو جماعية، بوسائل الوقاية (بذلات العمل والأمن) حسب مواصفات و فترات تحددها المؤسسة بناء على اقتراح لجنة النظافة والأمن.

## تعويض الإلزام

**المادة 117 :** يعتبر الإلزام أمرا يعطى للعامل قصد وضع نفسه تحت تصرف المؤسسة خارج ساعات العمل.

تحدد الاتفاقية الجماعية للمؤسسة قائمة مناصب العمل المعنية بالإلزام.  
وعلى العامل الذي يجد نفسه تحت نظام الإلزام أن يبقى في مسكنه العادي أو في مكان آخر (يحدد بصفة إلزامية) حيث يمكن الاتصال به. ولهذا الغرض يتقاضى تعويضا عن الإلزام يحدد مبلغه في الجدول الملحق بهذه الاتفاقية.





## الفرع الثاني المنح ذات الصلة بالتحفيز و تحسين النتائج

### منحة الجرد في آخر السنة

**المادة 123 :** يستفيد العمال الذين يشاركون بصفة فعلية في أعمال الجرد في نهاية السنة من منحة الجرد السنوية، وتحدد المؤسسة قائمة المستفيدين منها بعد استشارة الشريك الاجتماعي. يحدد المبلغ المستحق لكل عون حسب نسبة مشاركته في أعمال الجرد، في الحدود المبينة في الجدول الملحق بهذه الاتفاقية. تحول منحة الجرد دون الاستفادة من أي شكل من التعويض عن الساعات الإضافية. وهي غير قابلة للجمع مع التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة.

### منحة الميزانية

**المادة 124 :** يمنح للمستخدمين الذين شاركوا بصفة فعلية في إعداد الميزانية، منحة الميزانية السنوية، عندما تضبط هذه الميزانية وتقدم قبل 31 مارس. تحدد المؤسسة قائمة المستفيدين بعد استشارة الشريك الاجتماعي. يحدد المبلغ المستحق لكل عون حسب نسبة مشاركته في أشغال الميزانية ضمن الحدود المبينة في الجدول الملحق بهذه الاتفاقية. تحول منحة الميزانية دون الاستفادة من أي شكل من التعويض عن الساعات الإضافية. وهي غير قابلة للجمع مع التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة.

### علاوات المردودية

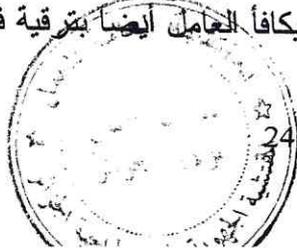
**المادة 125 :** تهدف علاوات المردودية الفردية و الجماعية إلى تحفيز الإنتاجية. تحدد الاتفاقية الجماعية للمؤسسة معايير تقييم المردودية وكذا نسب العلاوات المرتبطة بها. يستند حساب علاوات المردودية إلى الأجر الأساسي. ويحدد الحجم الإجمالي لهذه العلاوات بنسبة 60% من الأجر الأساسي.

### الاستفادة من النتيجة

**المادة 126 :** الاستفادة من النتيجة هي علاوة تمنحها المؤسسة إلى العمال في نهاية كل سنة، حسب الربح الصافي المحقق طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في القانون التجاري. يمكن منحها أيضاً، كتحفيز، على مستوى المؤسسات التي كانت تسجل عجزاً لكنها حسنت نتائجها المالية بصفة معتبرة. تحدد الهيئات المؤهلة للمؤسسة، المبلغ المخصص لكل عامل.

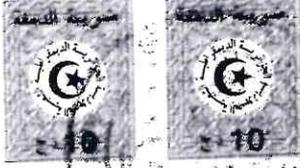
### منحة الإبداع

**المادة 127 :** كل عامل مبتكر كلن له الفضل في تحقيق تحسن فريد في مجال أساليب الإنتاج أو الاقتصاد أو النوعية، له الحق في الاستفادة من منحة الإبداع التي تحدد المؤسسة كيفية منحها حالة بحالة. وتعطى هذه المنحة مرة واحدة. ويمكن أن يكافأ العامل أيضاً بترقية في الرتبة أو الدرجة.



## التعويض عن وجبة الطعام

**المادة 134 :** يهدف التعويض عن وجبة الطعام إلى التسديد الجزافي للمصاريف التي يتحملها العامل لتناول وجبة الطعام عندما لا يسمح له تنظيم العمل بالذهاب إلى منزله لتناول وجبة الطعام و عندما لا تضمن المؤسسة هذه الوجبات مجانا. يحدد مبلغ هذا التعويض في الجدول الملحق بهذه الاتفاقية. لا يمكن جمع هذا التعويض مع التعويض عن مصاريف المهمة أو التنقل. يتم الاحتفاظ بالتعويض عن وجبة الطعام خلال شهر رمضان نظرا لطابعه الجزافي.



## الفرع الرابع التعويضات و العلاوات و المنح المختلفة

### التعويض عن الأجر الوحيد

**المادة 135 :** يمنح التعويض عن الأجر الوحيد لكل عامل متزوج، مهما كان الجنس، لا يمارس قرينه أي نشاط مأجور. كما يمنح هذا التعويض للوعون الأرملة ( الأرملة ) أو المطلق (المطلقة) الذي يعول أبناء. يحدد مبلغ هذا التعويض في الجدول الملحق بهذه الاتفاقية.

### منحة التمدرس

**المادة 136 :** تمنح منحة التمدرس مرة واحدة في السنة إلى العمال الذين لهم أبناء متمدرسين. يحدد مبلغ هذه المنحة في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي داخل المؤسسة.

### منحة المجاهد

**المادة 137 :** إن العامل الذي له صفة المجاهد حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بذلك، يتقاضى منحة خاصو بالمجاهدين طبقا للقانون رقم 90-16 المؤرخ في 14 سبتمبر 1991 و النصوص اللاحقة.

### علاوة نهاية الحياة المهنية

**المادة 138 :** يخصص للعامل المحال على التقاعد علاوة نهاية الحياة المهنية، يعادل مبلغها ثلاثة أشهر (3) من معدل أجرته خلال الأثنى عشر (12) شهرا الأخيرة، وذلك عن كل حصة من خمس على ستة سنوات أقدمية على ألا تتجاوز هذه العلاوة أجرة ثمانية عشر (18) شهرا. تمنح هذه العلاوة للعمال الذين لهم عشر (10) سنوات أقدمية في المؤسسة على الأقل.

### منحة الوفاة

**المادة 139 :** عند وفاة العامل، يمنح لذوي حقوقه منلعة وفاة. يحدد مبلغ هذه المنحة بخمسة عشر (15) شهرا من معدل الأجرة الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي التي كان يتقاضاها خلال الإثنى عشر شهرا الماضية.





- السيد دراجي ابراهيم / شركة تسيير المساهمات COJUB
- السيد عسكري محمد / شركة تسيير المساهمات TRAGRAL
- السيد غزار محمد أرزقي / المؤسسة العمومية الاقتصادية غير المنخرطة SNTA
- السيد بوراوي ألكي / المؤسسة العمومية الاقتصادية غير المنخرطة GIPLAIT
- السيد صادقي لمين / شركة تسيير المساهمات CEGRO

**الأعضاء الممثلون للإتحاد العام للعمال الجزائريين/الاتحادية الوطنية لعمال الصناعات الغذائية :**

- السيد بورمانه أحمد
- السيد عزوز بلخير
- السيد بن خالد خالد
- السيد حازم عبد الرحمن
- السيد سبع عبد الحفيظ
- السيد زرابية سليمان
- السيد بوزيتونة العيد
- السيد بلحاج مديون

**المادة 146 :** تسعى اللجنة إلى تفسير أحكام هذه الاتفاقية في حالة ظهور اختلاف في تطبيقها و القيام بمراجعتها. عند الاقتضاء و تكيفها في حالة حدوث تغيير في تشريع وتنظيم العمل و القوانين الاجتماعية.

**المادة 147 :** على المؤسسات التابعة لحافظات شركات تسيير المساهمات SGDA, CEGRO, TRAGRAL, PRODA و COJUB وكذلك المؤسسات العمومية الاقتصادية الغير المنخرطة SNTA و GIPLAIT أن تكيف اتفاقياتها و اتفاقاتها الجماعية مع أحكام هذه الاتفاقية الجماعية.

**المادة 148 :** يبقى الانضمام إلى هذه الاتفاقية مفتوحا للمؤسسات الأخرى بموجب اتفاق جماعي طبقا للقانون.

**المادة 149 :** تقدم هذه الاتفاقية الجماعية القطاعية، من أجل التسجيل، إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا فيما يخص مقر شركات تسيير المساهمات PRODA / TRAGRAL / CEGRO / SGDA و COJUB و المؤسسات العمومية الاقتصادية الغير المنخرطة SNTA و GIPLAIT، وإلى كتابة الضبط بمحكمة الجزائر.

**المادة 150 :** تم إعداد هذه الاتفاقية بعدد كاف من النسخ لتسليمها إلى كل طرف من الأطراف الموقعة. بعد استكمال إجراءات التسجيل، يلتزم الطرفان بتبليغ هذه الاتفاقية إلى جميع المؤسسات المعنية من أجل تنفيذها.

**الملحق**  
**التعويضات و العلاوات ومختلف المنح**

ملاحظات	المبلغ أو النسبة المئوية		العنوان	
	الحد الأقصى	الحد الأدنى		
تحديد سقفها بنسبة 80%	3,25%	2%	التعويض عن الخبرة المهنية	
	25% من الأجر الأساسي 20% من الأجر الأساسي 15% من الأجر الأساسي 10% من الأجر الأساسي		التعويض عن العمل التناوبي 8 X3 متواصل 8 X2 متواصل 8 X3 متقطع 8 X2 متقطع	
	من 5% إلى 20% من الأجر الأساسي		التعويض عن الأضرار	
	200 دج في اليوم		التعويض عن الإلزام	
	300 دج عن كل ليلة عمل		التعويض عن العمل الليلي	
	20%	5%	التعويض عن الخدمة الدائمة	
	8000 دج	2000 دج	التعويض عن تكاليف الوظيفة	
	4000 دج	1000 دج	التعويض عن الصندوق	
	4000 دج	2000 دج	علاوة الجرد	
	6000 دج	2000 دج	الميزانية	
في حالة التكفل تخفض المبالغ المشار إليها بنسبة 75%	المجموع / يوم	المبيت	الإطعام	تعويض عن مصاريف المهمة في الشمال: - الإطارات - الأعوان المهرة و التنفيذ في الجنوب: - الإطارات - الأعوان المهرة و التنفيذ
	4400 دج	3000 دج	700 دج	
	3300 دج	2300 دج	500 دج	
	5000 دج	3400 دج	800 دج	
	4000 دج	2600 دج	700 دج	
	12 دج عن الكيلومتر		التعويض الكيلومتری	
تحدد الاتفاقية الجماعية للمؤسسة شروط وكيفيات منح و إغائتها	6000 دج	2500 دج	تعويض السيارة	
	3100 دج / شهر	700 دج / شهر	التعويض عن النقل	
	210 دج/يوم	150 دج/يوم	التعويض عن وجبة الأكل	
	1000 دج في الشهر		التعويض عن الأجر الوحيد	

ضريبة الدمغة



10 دج

ضريبة الدمغة



10 دج