



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

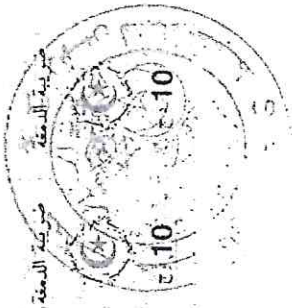
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 21 نوفمبر 2013
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية للفرع
القطاع: التجارة والسياحة
الموضوع : اتفاقية جماعية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تعرضت هذه الاتفاقية لعدد الأبواب : احكام عامة / المدة والتسيير والتغير / حقوق والتزامات العمال / سريان علاقات العمل / علاقات العمل الجماعية / الحماية الاجتماعية والوقاية من التبعات المهنية / الأجور / احكام ختامية /
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الفيديرالية الوطنية لعمال
التجارة و السياحة

شركة تسيير مساهمات
الدولة سياحة و فنادق
"جستور"

الاتفاقية الجماعية للفرع



تمهيد

- نظرا لقرار رئيس المديرين للشركة القابضة لتسيير مساهمات الدولة "جستور" رقم REF/DIR/SG/561/213 المؤرخ في 26 ماي 2013 المنشئ للجنة الطارئة "AD-HOC" المكلفة بالتفاوض حول الاتفاقية الجماعية للفرع.
- نظرا لمحضر تنصيب اللجنة الطارئة "AD-HOC" المكلفة بالمفاوضات حول الاتفاقية الجماعية للفرع بتاريخ 14 أوت 2013.

الأعضاء الممثلين للشركة القابضة لتسيير مساهمات الدولة "جستور"

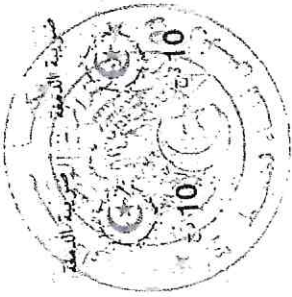
السادة/

رئيس	السيد/صالح نور الدين
عضو	السيد/حمادي محند
عضو	السيد/شياح رابح
عضو	السيد/تواتي أرزقي
عضو	السيد/كاري معاشو

و الأعضاء الممثلين للفيدرالية الوطنية لعمال السياحة و التجارة :

السادة/

رئيس	السيد/عزيزة محمد
عضو	السيد/طاوطاو عمار
عضو	السيد/نزار مولود
عضو	السيد/خراز محمد
عضو	السيدة/ضفريية إلهام

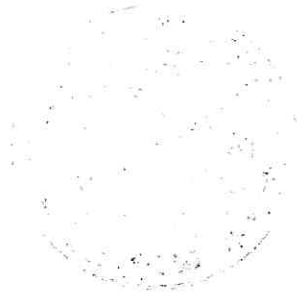
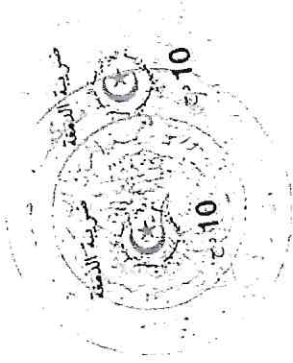


- بناءً على محضر تنصيب ذات اللجنة بتاريخ 14 أوت 2013 بشركة تسيير مساهمات الدولة "جستور"

المجتمعين في التواريخ المبينة أدناه:

- جلسة 14 أوت 2013
- جلسة 08 سبتمبر 2013
- جلسة 09 سبتمبر 2013
- جلسة 01 أكتوبر 2013

- خلال الاجتماع الأول، قام ممثلوا الاتحادية الوطنية لعمال التجارة و السياحة بتقديم أرضية المطالب المتعلقة بالأجور و التعويضات.
- تتطلب دراسة المطالب بالزيادة في الأجور و التعويضات آجال معتبرة بغية تحديد الأثر المالي، مما أدى باللجنة إلى إعطاء الأولوية لمراجعة الإتفاقية الجماعية للفرع.
- بعد مناقشات و مفاوضات تم الاتفاق النهائي حول مشروع الاتفاقية الجماعية للفرع بتاريخ 09 سبتمبر 2013.



الفيدرالية الوطنية لعمال
التجارة و السياحة

شركة تسيير مساهمات
الدولة سياحة و فندقة
"جستور"

بين الممضيين/

شركة تسيير مساهمات الدولة للسياحة و الفندقة المسماة "جستور" و الممثلة
من طرف السيد لوانشي مقران رئيس المديرين للشركة القابضة.

من جهة/

و

الفيدرالية الوطنية لعمال التجارة و السياحة الممثلة من طرف السيد براهمية رابح
أمينها العام.

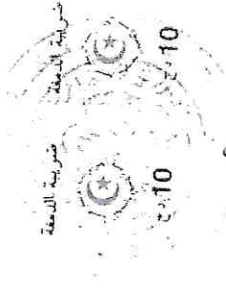
من جهة أخرى/

تم الاتفاق على ما يلي:

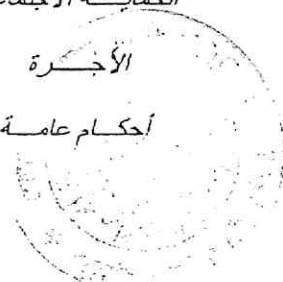
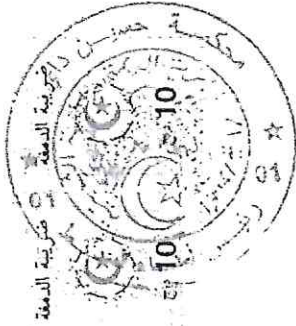


الفهرس

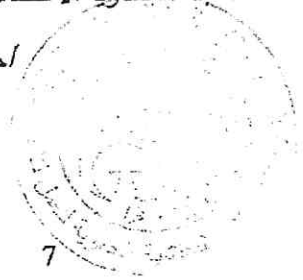
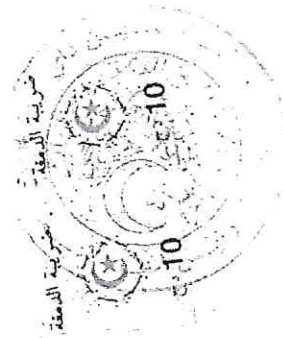
08	أحكام عامة	الفصل الأول
08	موضوع و مجال التطبيق	الفرع الأول
08	المدة و التسيير و التغيير	الفصل الثاني
10	حقوق و التزامات العمال	الفصل الثالث
12	علاقات العمل الفردية	الباب الثاني
12	شروط التوظيف	الفصل الأول
12	شروط التوظيف	الفرع الأول
13	كيفية التوظيف	الفرع الثاني
13	مدة عقد العمل	الفرع الثالث
14	عقد العمل لمدة محدودة و غير محدودة	الفقرة الأولى
15	الفقرة التجريبية	الفقرة الثانية
15	الشروط العامة للعمل	الفصل الثاني
15	مدة العمل	الفرع الأول
16	العمل الليلي و العمل التناوبي و الساعات الإضافية	الفرع الثاني
16	العمل الليلي	الفقرة الأولى
17	العمل التناوبي	الفقرة الثانية
17	الساعات الإضافية	الفقرة الثالثة
18	الالتزام و المناوبة	الفقرة الرابعة
19	الراحتات القانونية و العطل و الغيابات	الفرع الثالث
19	الراحتات القانونية	الفقرة الأولى
19	العطلة السنوية	الفقرة الثانية
21	الغيابات	الفقرة الثالثة
23	سريان علاقة العمل	الفصل الثالث
23	التقدم في منصب العمل و الترقيّة و التحويل و التنزيل في الرتبة و الإنابة	الفرع الأول

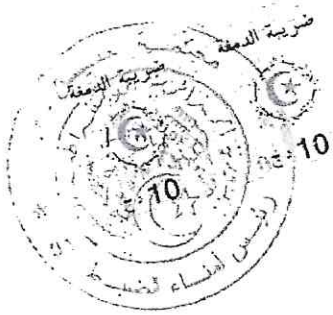


24	التقدم في الرتبة	الفقرة الأولى
24	الترقية	الفقرة الثانية
24	التطبيقات الخاصة بالمجاهدين و أبناء الشهداء	
25	التحويل	الفقرة الثالثة
25	التنزيل من المرتبة و النقل من المنصب و الإنابة	الفقرة الرابعة
26	توقف علاقة العمل	الفرع الثاني
26	أحكام عامة	الفقرة الأولى
27	البطالة التقنية	الفقرة الثانية
28	العطلة غير مدفوعة الأجر	الفقرة الثالثة
29	انقطاع علاقة العمل	الفرع الثالث
31	التكوين	الفرع الرابع
32	علاقات العمل الجماعية	<u>الباب الثالث</u>
32	الوقاية من نزاعات العمل الجماعية	الفصل الأول
35	التسوية الودية لخلافات العمل الجماعية	الفصل الثاني
35	ممارسة حق الإضراب	الفصل الثالث
36	اجتماع العمال و الاقتراع	الفرع الأول
37	الإشعار المسبق بالإضراب و الحد الأدنى للخدمة	الفرع الثاني
38	الحق النقابي	الفصل الرابع
38	الحرية النقابية	الفرع الأول
39	الحماية و التسهيلات	الفرع الثاني
40	الحماية الاجتماعية و الوقاية من التبعات المهنية	<u>الباب الرابع</u>
40	الوقاية من التبعات المهنية	الفصل الأول
41	طب العمل	الفصل الثاني
43	الحماية الاجتماعية	الفصل الثالث
44	الأجرة	<u>الباب الخامس</u>
44	أحكام عامة	الفصل الأول



45	التصنيف المهني	الفصل الثاني
46	تصنيف مناصب العمل	الفصل الثالث
47	الدخل المتناسب مع نتائج العمل	الفصل الرابع
48	وظائف المسؤولية	الفصل الخامس
49	العلاوات و التعويضات	الفصل السادس
49	التعويض عن الخبرة المهنية	الفرع الأول
50	تعويض الإطعام	الفرع الثاني
50	تعويض منحة النقل	الفرع الثالث
50	تعويض منحة الانتقال	الفرع الرابع
50	منحة المهمة	الفرع الخامس
50	منحة الأجر الواحد	الفرع السادس
51	التعويض عن العمل التناوبي	الفرع السابع
51	منحة المتاعب	الفرع الثامن
51	تعويض الخضوع	الفرع التاسع
51	منحة الإحالة على التقاعد	الفرع العاشر
51	التعويض عن المسافة	الفرع الحادي عشر
52	التعويض الجزافي للخدمة الدائمة	الفرع الثاني عشر
52	منحة العمل الليلي	الفرع الثالث عشر
52	منحة الجرد	الفرع الرابع عشر
52	منحة الصندوق	الفرع الخامس عشر
52	منحة المنطقة	الفرع السادس عشر
53	علاوات الدخل الفردي و الجماعي	الفرع السابع عشر
53	العلاوات الأخرى	الفرع الثامن عشر
53	أحكام ختامية	الباب السادس
53	اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض بشأن الاتفاقية الجماعية للفرع	الفرع الأول
54	أحكام أخرى	الفرع الثاني





الفصل الأول : أحكام عامة الفرع الأول : موضوع ومجال التطبيق

* المادة 01 : الإتفاقية الجماعية الحالية تحدد الشروط العامة للتوظيف وأجور المستخدمين للمؤسسات التابعة لقطاع السياحي.

* المادة 02 : يجب أن يقصد من الفرع كما هو منصوص عليه في المادة الأولى مجمل نشاطات و الخدمات الفندقية والسياحية.

* المادة 03 : النصوص والأحكام المتعلقة بالإتفاقية الحالية تنطبق على جميع عمال المؤسسات وليدة إعادة الهيكلة، وإعادة التنظيم، مجمعات، تفرع والإدماج التابعة للفرع ما عدا الإطارات المسيرة للمؤسسات وكذا العمال الأجانب الذين يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة.

* المادة 04 : الأحكام المتضمنة إمتيازات أكثر في هذه الإتفاقية الجماعية ترتب كافة الآثار على كل الإتفاقيات والملحقات والبروتوكولات والإتفاقات الجماعية للمؤسسات، وكذا عقود العمل السارية المفعول من تاريخ تسجيلها.

الفصل الثاني : المدة والتسيير والتغيير

* المادة 05 : أبرمت هذه الإتفاقية، التي تفاوض بشأنها الطرفان بصفة حرة، لمدة غير محدودة، إلا في حالة نقضها من أحد الطرفين الموقعين.

لا يمكن أن يجري هذا النقص إلا في مهلة لا تقل عن ثلاث (03) سنوات من تاريخ تسجيلها لدى كتابة الضبط بالمحكمة.

* المادة 06 : تتولى تنفيذ هذه الإتفاقية ومتابعتها لجنة متساوية الأعضاء تتكون من عشرة (10) أعضاء يعينهم الطرفان الموقعان بمعدل خمسة (05) ممثلين للعمال وخمسة (05) ممثلين للمستخدمين.

*** المادة 07 :** تكلف بوجه خاص، اللجنة المتساوية الأعضاء المشار إليها في المادة 06 أعلاه بمايلي :

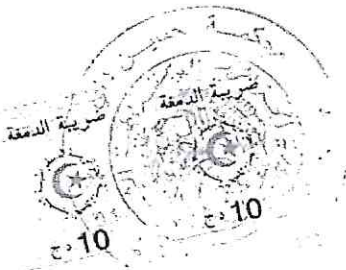
- ترقية وتنمية القانون الإتفاقي داخل الفرع.
- تتلقى الطعون المتعلقة بتأويل أحكام هذه الإتفاقية، وإتفاقيات المؤسسات وتتخذ في هذا المجال قرارات تنفذها الأطراف المعنية.
- تسهر على تطبيق بنود ذات الإتفاقية الجماعية و كذا الاتفاق الجماعي للفرع الملحق بها.
- معالجة الطلبات المقدمة من احد طرفي الإتفاقية المتعلقة بمراجعة أو إتمام أحكام هذه الإتفاقية .
- تتلقى وتعالج طلبات الإنضمام المصاغة وفقا لأحكام التشريع المعمول به.

*** المادة 08 :** يجري تنصيب اللجنة في الخمسة عشر يوما التي تلي تاريخ تسجيل هذه الإتفاقية. تعتمد اللجنة نظامها الداخلي، الذي يحدد القواعد المتصلة بسيرها.

*** المادة 09 :** تكلف أيضا اللجنة المتساوية الأعضاء المشار إليها في المادة 06 أعلاه، بالتدخل من اجل الصلح، في جميع نزاعات العمل الجماعية التي يمكن أن تنشأ أو تطرأ سواء على مستوى الفرع، أو على مستوى المؤسسات المنضمة وذلك قبل إلتماس الصلح من مفتشية العمل تطبيقا للتشريع المعمول به.

*** المادة 10 :** علاوة على الصلاحيات والمهام المنصوص عليها في المادتين 07 و 08 أعلاه، يرفع إلى اللجنة المتساوية الأعضاء الإلتماس بشأن التحكيم في أي نزاع يمكن أن ينشأ من التفاوض و/ أو تنفيذ الجانب الإجتماعي الذي ينص عليه المرسوم التنفيذي رقم 09/94 المؤرخ في 26 سبتمبر 1994.

*** المادة 11 :** يرفع الإلتماس إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، في جميع الحالات المنصوص عليها في المواد 07 و 09 و 10 أعلاه، الطرف الذي يعنيه التعجيل.



*** المادة 12 :** تبلغ طلبات مراجعة أو نقض مجمل أحكام الإتفاقية أو جزء منها برسالة مضمونة موجهة إلى اللجنة المتساوية الأعضاء مع توجيه نسخة إلى مفتشية العمل وإلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المختصة إقليمياً.

ترفق طلبات المراجعة أو النقض بالدوافع التي تدعو إليها وكذا إقتراحات التعديل.

*** المادة 13 :** تفتح اللجنة المتساوية الأعضاء، التي تلقت الدعوى كما هو منصوص عليه في المادة 12 أعلاه، مفاوضات بداخلها في أجل لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تاريخ تلقي طلب المراجعة أو النقض.

*** المادة 14 :** يقبل الطرف الذي قدم طلب المراجعة أو النقض المبلغ إلى اللجنة المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى الشريك الإجتماعي الموافق، يقبلان قانوناً بصفة مراقبين في أشغال المفاوضات المفتوحة، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 13 أعلاه.

*** المادة 15 :** يستمر سريان الأحكام محل طلب المراجعة أو النقض إلى غاية إبرام إتفاقية أو إتفاق جديد حول النقاط موضوع المراجعة أو النقض.

الفصل الثالث : حقوق والتزامات العمال

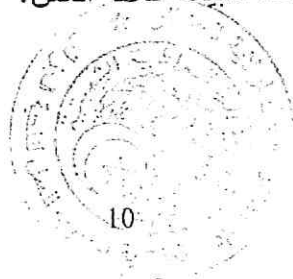
الحقوق

حقوق وواجبات العمال الخاضعة لأحكام هذه الإتفاقية الجماعية هي المبيّنة في الأحكام والقوانين والتنظيمات السارية المفعول، وكذا الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للمؤسسات وعقود العمل.

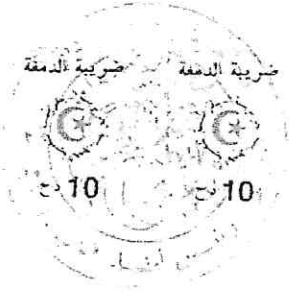


*** المادة 16 :** العمال الأجراء يتمتعون بالحقوق الأساسية التالية :

- عناية فعلية طبقاً لكفاءاتهم وإمكاناتهم المهنية.
- أجره في الوقت المحدد مهما كانت طبيعة علاقة العمل.
- حرية ممارسة الحق النقابي.

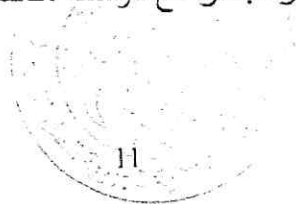


- إحترام كرامتهم، وسلامتهم الجسدية والمعنوية.
 - حماية ضد كل شكل من أشكال التمييز سواء فيما يتعلق بإمكاناتهم وكفاءاتهم المهنية، وهذا بمناسبة توظيفهم على مستوى المؤسسة.
 - الحق في الإتفاقية الجماعية لأجل الحفاظ على مناصب العمل وتحديد شروط العمل والأجور.
 - المشاركة الفعلية في الحياة الإقتصادية للمؤسسة.
 - الإستفادة من الضمان الإجتماعي والتقاعد.
 - الإنخراط في التعااضدية وإدارة التعااضديات.
 - النظافة ، الأمن وطب العمل.
 - الراحة القانونية، العطلة المدفوعة الأجر.
 - ممارسة الحق في الإضراب.
 - التكوين المهني في المسار المهني.
 - الإستفادة من الخدمات الإجتماعية.
 - المشاركة في الوقاية وتسوية نزاعات العمال.
- كل الإمتيازات الأخرى المترتبة عن القانون أو الإتفاقيات الجماعية للعمل وعقود العمل.



الإلتزامات

- * **المادة 17:** إن العمال يقع على عاتقهم الإلتزامات التالية :
- العامل مهما كانت درجته في السلم التدريجي، يجب تنفيذ بضميره قدر إمكانياته المهنية الإنتاجية والإبداعية في إطار إحترام تنظيم العمل بكل حرص ونظام وجدية ومواظبة ونظامية لكل المهام المرتبطة بمنصب العمل الذي يشغله مع السهر المستمر لأجل رفع الإنتاج وتحسين نوعية العمل والإنتاجية.
 - تنفيذ التعليمات الصادرة عن طريق السلم التدريجي المعينة من طرف الهيئة المستخدمة في إطار الممارسة العادية لمسؤوليات القيادة.
 - المشاركة في عمليات التكوين وإعادة التأهيل و الرسكلة التي تقوم بها الهيئة المستخدمة في إطار تحسين النشاط ونجاح المؤسسة وكذا الوقاية من الأخطار المهنية.
 - لا تربطه مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع مؤسسة منافسة مباشرة أو في إطار مناولة.



- عدم الكشف عن المعلومات المصنفة سرية من طرف الهيئة المستخدمة، مهما كانت طبيعتها المتعلقة بالطرائق التقنية والتكنولوجية، وأسلوب الإنتاج والتنظيم، والتسيير وإدارة المؤسسة.
- الإلتزام للمراقبة الطبية الداخلية والخارجية الذي تقوم به الهيئة المستخدمة في إطار طب العمل.
- إحترام الإلتزامات المترتبة عن النظام الداخلي.

*** المادة 18 :** إن العمال الذين يشغلون مناصب لها صلة بالإطعام والإقامة سوف يخضعون إلى متابعة طبية مستمرة بخصوص إمكاناتهم الجسدية، والمعنوية والعقلية لأجل ضمان بكل أمان المهام المخولة لهم.

*** المادة 19 :** في حالة الوضعية التي تثبت عدم القدرة الجسدية بصفة نهائية لمواصلة شغل منصب العمل، إن العمال لهم الحق في تكوين لإعادة تأهيل في منصب عمل آخر، وعند استحالة تكوين إعادة التأهيل، يجوز للمستخدم أن يقطع علاقة العمل بعد إخطاره وتعويضه من خلال الشروط المحددة في الإتفاقيات والإتفاق الجماعي للمؤسسات.

الباب الثاني : علاقات العمل الفردية

الفصل الأول : شروط التوظيف

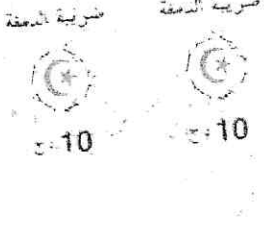
الفرع الأول : شروط التوظيف

*** المادة 20 :** يجب على المترشحين لوظائف الفرع أن يستوفوا الشروط التالية :

- أن يكون سنهم لا يقل عن 18 سنة، إلا إذا إستفاد المترشح من عقد تمهين.
- أن يكونوا معفيين من كل إلتزام مهني.
- أن يستوفوا جميع الشروط التي ينص عليها عرض العمل.

*** المادة 21 :** يخضع كل مترشح لوظيفة - دون إلتزام بتوظيفه - إلى فحوص طبية و روائز إنتقاء موجهة لتقييم قدراته البدنية والمهنية.

*** المادة 22 :** قبل أي توظيف، يقدم المترشح ملفاً يوضح المستخدم مكوناته.



لا يجوز توظيف المترشح القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.
كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.
يحدد المستخدم مناصب العمل المفتوحة للقصر بعد إبداء رأي لجنة الصحة والأمن.

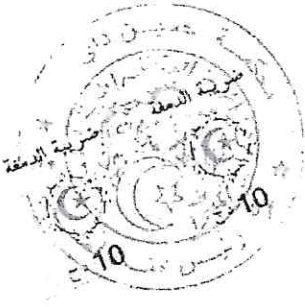
*** المادة 23 :** لا يمكن أن يترشح لعمل في المؤسسات الخاضعة لهذه الإتفاقية الجماعية للفرع كل شخص :

- له مصالح مع هيئة مناقسة.
 - لا يبرر وضعيته إزاء الخدمة الوطنية.
- إذا ثبتت إحدى الحالتين، بعد التوظيف وفي حالة التصريح المزيف، يطرد العامل من منصبه دون تعويض ومن غير إشعار مسبق.

الفرع الثاني : كفيات التوظيف

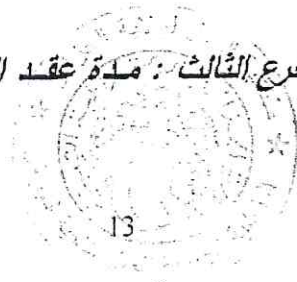
*** المادة 24 :** يتم كل توظيف بناء على عقد عمل يوقعه الطرفان (02) ويتضمن لزاما :

- 1- منصب العمل وتصنيفه.
- 2- المكان الدقيق الذي يلحق به العامل.
- 3- مجمل العناصر المكونة للأجرة.
- 4- مدة الفترة التجريبية.
- 5- طبيعة العقد ومدته، عند الإقتضاء.
- 6- تاريخ سريان العقد.



*** المادة 25 :** لا يتضمن الإلحاق المذكور في عقد العمل حقوقا مكتسبة و بإمكان المستخدم تمشيا مع الإجراءات النافذة وحسب ضرورة الخدمة، أن يغير هذا الإلحاق، كما يمكن له في حالة نقص النشاط في المنصب الرئيسي أن يلحق العامل بنشاطات تكميلية.

الفرع الثالث : مدة عقد العمل



*** المادة 26 :** يمكن أن تبرم عقود العمل لمدة محدودة أو غير محدودة ولتوقيت كامل أو توقيت جزئي في حدود إحترام الشروط التي ينص عليها التشريع المعمول به والشروط التي توضحها هذه الإتفاقية والإتفاقيات و / أو الإتفاقيات الجماعية للمؤسسات.

الفقرة الأولى

أ- عقد العمل لمدة محدودة

*** المادة 27 :** يحدد عقد العمل المحدود المدة، مدة علاقة العمل أو الأشغال التي ينبغي تأديتها والأهداف التي ينبغي بلوغها، ويوضح في جميع الحالات تاريخ دخول العقد حيز التنفيذ وتاريخ إنتهائه.

يمكن إبرام عقد العمل المحدود المدة لتوقيت كامل أو توقيت جزئي حسب إحتياجات المؤسسة وطبيعة الأشغال.

وينبغي أن يحدد عقد العمل المحدود المدة بوجه خاص سبب وشروط تنفيذه.

ب- عقد العمل لمدة غير محدودة

*** المادة 28 :** يبرم عقد العمل غير محدود المدة لتوقيت كامل.

ويمكن إبرام هذا العقد لتوقيت جزئي دون أن يقل هذا التوقيت عن نصف المدة القانونية للعمل، وذلك في الحالات التالية :

- بتحويل عقد العمل الكامل التوقيت إلى عقد جزئي التوقيت في إطار أحكام المرسوم 09/94 في جزئه المتعلق بتنفيذ الجانب الإجتماعي.
- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باللجوء إلى خدمات عامل بالتوقيت الكامل.
- إذا طلب ذلك العمل الممارس لأسباب عائلية أو الإعتبارات شخصية، ووافق المستخدم ذلك.

توضح كيفيات تنفيذ هذه المادة بواسطة الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

الفقرة الثانية : الفترة التجريبية

* المادة 29 : يخضع العامل الحديث التوظيف لمدة غير محدودة، يخضع وجوبا لفترة تجريبية تحدد مدتها الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة في الحدود التالية :

- 03 أشهر لعمال التنفيذ.
- 06 أشهر لعمال المهارة.
- 09 أشهر لعمال التآطير.
- 12 شهرا للعمال ذوي التأهيل العالي.

في حدود ما حدده الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة، يمكن أن تكون الفترة التجريبية متوقفة على إنجاز المهمات أو الأشغال أو الأهداف التي يحددها المستخدم مسبقا.

* المادة 30 : يمكن تمديد الفترة التجريبية مرة واحدة لمدة قصوى مساوية للفترة الأولى إذا إتضح أن هذه الأخيرة غير كافية لتقييم إستعدادات العامل.
يبلغ العامل المعني بكل تمديد للفترة التجريبية، وفقا لإجراءات وآجال توضحها الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

الفصل الثاني : الشروط العامة للعمل

الفرع الأول : مدة العمل

* المادة 31 : في الظروف العادية للعمل، تحدد المدة القانونية للعمل وفقا للأحكام التشريعية المعمول بها.

بالنسبة للنشاطات النوعية، تنظم المدة القانونية للعمل وتوزع بواسطة الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

وتكون مدة العمل القانونية في هذه الحالة موزعة حسب برامج النشاطات ومتطلبات تنظيم العمل.



* المادة 32 : طبقاً للأحكام القانونية المتعلقة بعلاقات العمل، تحسب مدة العمل القانونية بالتكافؤ بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأشغال جد مضمّنية، أو خطيرة، أو تترتب عليها متاعب جمة من الناحيتين البدنية أو العصبية وكذا بالنسبة لمناصب العمل المتضمنة فترات توقف عن النشاط.

* المادة 33 : تطبيقاً للمادة 32 أعلاه، يجوز الحد من مدة العمل بنسبة 20% على الأكثر بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأشغال جد مضمّنية أو خطيرة أو تترتب عليها متاعب جمة من الناحيتين البدنية أو العصبية.
ترفع مدة العمل القانونية بالنسبة لمناصب العمل التي تتخللها فترات توقف عن النشاط بنسبة 25% بالتكافؤ مع مدة العمل القانونية.

* المادة 34 : تطبيقاً للمادة 33 أعلاه، يحدد إتفاق جماعي للفرع، قائمة مناصب العمل المعنية وكذا مستويات الحد من نقص في مدة العمل أو زيادتها.

* المادة 35 : يخصص المستخدم فترة للراحة لا تتعدى ساعة واحدة بالنسبة للعمال الذين يشتغلون وفق نظام الدوام المستمر، ويعتبر نصفها عملاً.

الفرع الثاني : العمل الليلي والعمل التناوبي والساعات الإضافية.
الفقرة الأولى : العمل الليلي

* المادة 36 : يعتبر عملاً ليلياً، كل عمل يؤدي بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً.

* المادة 37 : لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة ليلاً.

* المادة 38 : لا يجوز تشغيل العاملات ليلاً، إلا في حالة الضرورة المطلقة للخدمة وبعد رخصة من مفتشية العمل.

توضح الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة كلما إقتضت الحاجة، حالات الضرورة المطلقة للخدمة ومناصب العمل المعنية.

*** المادة 39 :** يخول العمل الليلي الذي يؤدي في إطار تنظيم العمل على نمط الفرق، الحق في التعويض الخاص بالعمل التناوبي.

تمنح إتفاقيات المؤسسة علاوات إضافية على ساعات العمل الليلي الذي يؤدي بصفة إستثنائية.

الفقرة الثانية : العمل التناوبي

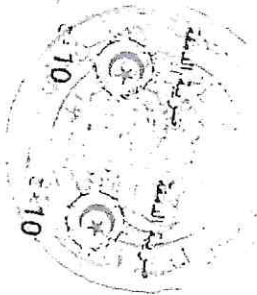
*** المادة 40 :** يجوز للمستخدم، إذا كانت إحتياجات الإنتاج أو الخدمة تتطلب ذلك، أن ينظم فترة العمل على شكل فرق عمل متعاقبة في مواقيت تسمى "نوبات" يتولى هذه النوبات بالتعاقب، عمال مختلفون يعملون بالتناوب.

*** المادة 41 :** يحق للعامل الملحق بالعمل التناوبي، تقاضي تعويض يسمى تعويض عن العمل التناوبي موجه لمكافأته جزافيا عن تبعات العمل المستمر وخصوصا :

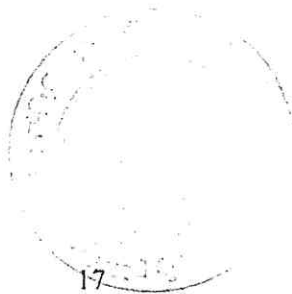
- إستيفاء مواقيت لتسليم العهدة.
- العمل الليلي.
- العمل يوم العطلة الأسبوعية.

تحدد نسبة التعويض عن العمل التناوبي ب 10 إلى 25% وفقا لنمط تنظيم النوبة.

يحق للعمال الموزعين على شكل فرق والذين يتضمن نشاطهم فترات فراغ تقاضي تعويض عن العمل التناوبي تتراوح نسبته من 05 إلى 15%.



الفقرة الثالثة : الساعات الإضافية



*** المادة 42 :** لا يجوز تأدية الساعات الإضافية إلا بصفة إستثنائية واستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، وفي هذه الحالات يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل وذلك طبقاً للقانون.

*** المادة 43 :** يلزم العامل - إلا في حالة وجود سبب مقبول- بتأدية ساعات عمل إضافية، إذا تطلبت ذلك الضرورة في الخدمة.
ينجر عن كل رفض غير مبرر عقوبات تأديبية، تماثياً مع الشروط و الكيفيات التي ينص عليها القانون الداخلي.

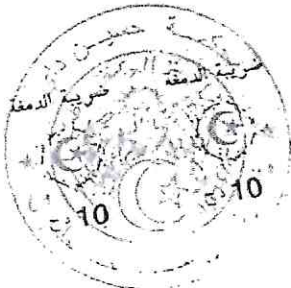
*** المادة 44 :** الساعات الإضافية المقدمة تعطي أحقية تسديد زيادة في أجر الساعة العادي، يتضمن كل العلاوات والتعويضات، الإتفاقيات والملحقات، البروتوكولات الجماعية للمؤسسات تحدد نسب الزيادة والتي لا يمكن أن تكون أقل من :

- 50% بالنسبة للأربعة (04) ساعات الأولى.
- 75% بالنسبة للساعات الإضافية المقدمة فوق الساعة الخامسة.
- 100% بالنسبة للساعات الإضافية المقدمة في الليل، وفي أيام الراحة الأسبوعية، أو في الأعياد الرسمية وهذا ابتداء من الساعة الأولى، زيادة عن ذلك يستفيد العامل المعني من راحة تعويضية بنفس المدة.

الفقرة الرابعة : الإلزام والمناوبية

*** المادة 45 :** يمثل الإلزام بالنسبة للعامل إلزامه بالبقاء في منزله لمدة تحددها المؤسسة، يكون تحت تصرفها خارج المدة العادية للعمل.

*** المادة 46 :** ينظم المستخدم فترات مناوبية في النهار أو في الليل في أماكن العمل، إستجابة لضرورة في الخدمة أو المقتضيات التي تفرضها حالات قاهرة.
وتجري هذه المناوبية زيادة على المدة القانونية للعمل.



* المادة 47 : تحدد الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسات، شروط تنفيذ و / أو تعويض أو مكافأة الإلزام والمناوية.

الفرع الثالث : الراحات القانونية والعطل والغيابات

الفقرة الأولى : الراحات القانونية

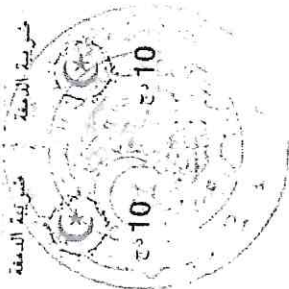
* المادة 48 : للعامل الحق في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وذلك طبقا للأحكام التشريعية المعمول بها.

* المادة 49 : تحدد الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسات، علاوة على الأحكام القانونية المعمول بها، لاسيما المواد 33 و 37 و 38 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، فئات العمال الذين يقبل منهم جمع أيام الراحة الأسبوعية بعد فترات عمل غير منقطعة، وذلك بسبب حتميات مرتبطة بطبيعة النشاط وتنظيم العمل، دون أن يتجاوز هذا الجمع ستة (06) أيام تقويمية.

* المادة 50 : باستثناء العمال الذين يمارسون شغلهم وفقا لأنظمة التداول، فإن لكل عامل اشتغل في يوم راحة قانونية الحق زيادة العلاوة المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه، في راحة تعويضية لمدة معادلة له والحق في تعويضات مثلما هي محددة في الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

الفقرة الثانية : العطلة السنوية

* المادة 51 : لكل عامل الحق في عطلة مدفوعة الأجر تحسب على أساس يومين (02) ونصف لكل شهر من العمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما تقويميا لسنة من العمل.



طبقا للتشريع المعمول به يمكن زيادة هذه المدة بالنسبة للعمال الذين يؤدون أشغالا جد مضنية أو خطيرة أو تترتب عليها متاعب جمة من الناحيتين البدنية أو العصبية، تحدد إتفاقيات المؤسسات كإتفاقيات التطبيق.

* المادة 52 : تحسب مدة العطلة السنوية على أساس ثلاثة (03) أيام ونصف لكل شهر من العمل، بالنسبة لأماكن العمل التي تقع في ولايات جنوب الوطن التي تستفيد من نظام قانوني خاص - دون أن تتعدى هذه المدة 45 يوما تقويميا في السنة.
توضح إتفاقيات و / أو إتفاقيات المؤسسة كلما إقتضت الحاجة ذلك، شروط و كإتفاقيات تطبيق هذه المادة.

* المادة 53 : بالنسبة للعمال حديثي التوظيف، تعتبر كل مدة تتجاوز خمسة عشر (15) يوما كاملا معادلة لشهر من العمل، لحسم الحقوق في العطلة.

* المادة 54 : تعادل المدة التي تساوي أربعة (04) أسابيع أو 24 يوما كاملا، شهرا من العمل الفعلي عندما يتعلق الأمر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر، وتعادل هذه المدة مائة وثلاثة وسبعون فاصل ثلاثة وثلاثون (173.33) ساعة بالنسبة للعمال الموسمييين أو العاملين بالتوقيت الجزئي.

* المادة 55 : تعتبر فترات عمل لحساب العطل السنوية :

- فترات العمل المؤدى،
- فترات العطل السنوية.
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو المرخص بها (دون إحتساب العطل خير مدفوعة الأجر).
- فترات الغياب بسبب المرض.
- فترات العطل القانونية.
- التجنيد العسكري أو الإبقاء في الخدمة العسكرية.
- عطلة الأمومة، وحادث العمل.



* المادة 56 : تحدد المدة التي تتخذ كمرجع لتقدير الحق في العطلة السنوية من 01 جويلية من السنة التي سبقت العطلة إلى 30 جوان من سنة العطلة.

* المادة 57 : لا يمكن تأجيل جزء من العطلة السنوية أو مجملها من سنة إلى أخرى، إلا مرة واحدة وذلك في الحالات الإستثنائية التالية :

- الضرورة المطلقة في الخدمة أو الصالح العام.

- تريض للتكوين المهني.

- إلتزامات عائلية مبررة شرعا ومقبولة من السلطة السامية.

- مرض طويل الأمد أو حادث معترف به شرعا ومثبت.

إذا كان العامل ليس له الحق في 15 يوما من العطلة التقويمية أثناء سنة توظيفه.

تحدد كيفيات تنفيذ هذه الأحكام بواسطة الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

* المادة 58 : لا تمنح العطلة المرضية الطويلة المدة بأي حال من الأحوال، الحق في عطلة سنوية لمدة تفوق شهرا من العطلة السنوية، وذلك أيا كانت مدة العطلة المرضية.

* المادة 59 : تتوقف العطلة السنوية، إثر الإصابة بمرض أو حادث، وفي هذه الحالة يخطر المستخدم في مدة 48 ساعة، ويحتفظ بحق التأكد من صحة الأمر.

* المادة 60 : لا يمكن توقيف علاقة العمل ولا إنهاؤها أثناء العطلة السنوية.

* المادة 61 : يعادل التعويض المرتبط بالعطلة جزء من إثني عشر (1/12) من الأجرة الكلية التي يتقاضاها العامل أثناء السنة المرجعية.

الفقرة الثالثة : الغيابات

* المادة 62 : باستثناء الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم المعمول به، وهذه الإتفاقية، لا يجوز أي عامل أن يتقاضى أجرة فترة زمنية لم يشغل فيها.

* المادة 63 : ينجر عن أي غياب إقتطاع من الأجرة، وإذا كان الغياب غير مبرر فإنه يؤدي إلى إجراءات تأديبية.

ويمكن أن تؤدي التأخرات زيادة عن الإقتطاعات من الأجر، إلى تطبيق الإجراءات التأديبية وفقا لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة.

* المادة 64 : عندما يكون الغياب بسبب مرض، يجب أن يبرر ذلك في مهلة اليومين (02) للذين يليان المرض بتقديم شهادة طبية.

بإمكان المستخدم في إطار إتفاقية المؤسسة أن ينظم متابعة العطل المرضية بالإتصال مع هيئة الضمان الإجتماعي المختصة.

يلزم العامل الذي يوجد في حالة عطلة مرضية بالخضوع إلى كل رقابة طبية يأمر بها المستخدم، حتى إذا امتدت هذه الرقابة إلى منزل العامل.

* المادة 65 : للمرأة العاملة الحق، أثناء فترة حملها، في عطلة مدتها أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا.

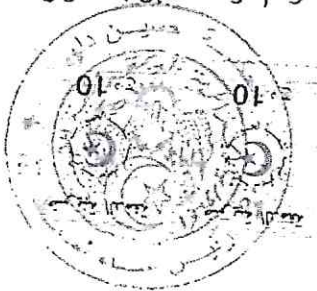
* المادة 66 : يمكن أن تمنح فترة غياب خاصة مدفوعة الأجر للعمال الذين يشاركون في إمتحان أو مسابقة مهنية أو غيرها في حدود المدة الزمنية المطلوبة للمشاركة في الإمتحانات.

* المادة 67 : تحدد شروط و كفيات غياب الممثلين النقابيين وممثلي العمال لممارسة تمثيلهم على أساس التوقيت الذي يحدده القانون، بموجب إتفاق بين المستخدم والمنظمات النقابية وممثلي العمال.

* المادة 68 : تخول الأحداث المذكورة أعلاه، منح رخصة غياب خاص مدفوعة الأجر لمدة أقصاها :

• ثلاثة (03) أيام عمل بمناسبة زفاف العامل، أو أحد أبنائه و / أو عند إزدياد مولود له.

• ثلاثة (03) أيام عمل عند وفاة زوجته.



- ثلاثة (03) أيام بمناسبة ختان أحد أبناء العامل.
 - ثلاثة (03) أيام عمل إثر وفاة أحد أصول أو فروع أو أنسابه المباشرين للعامل أو لزوجه.
 - كما تمنح للعامل عطلة لمدة شهر (01) أثناء حياته المهنية لتأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة.
- ويمكن أن تنص إتفاقيات أو إتفاقات المؤسسات على المناسبات أو الحالات التي يمنح فيها يوم (01) أو يومان كمهلة للسفر.

*** المادة 69 :** إلا إذا كانت إتفاقية المؤسسة تنص على غير ذلك، فإن الغيابات المشار إليها في المادة أعلاه، يجب استهلاكها أثناء الحدث العائلي ولا يمكن بأي حال من الأحوال تأجيلها وإذا إتضح أن الأسباب التي تمنح الحق في هذه الغيابات غير صحيحة، تقتطع المدة الموافقة لفترة الغياب الخاص من الأجرة. ويتعرض العامل حينئذ إلى عقوبة تأديبية وفقا لأحكام النظام الداخلي.

*** المادة 70 :** يمكن منح رخص غيابات خاصة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، وفقا للشروط و الكيفيات التي تحددها الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

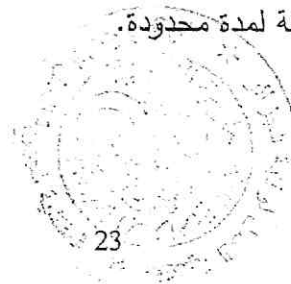
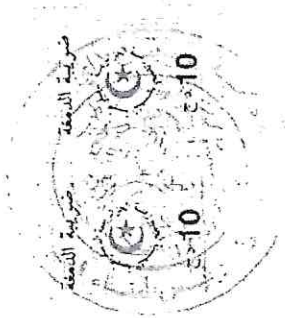
الفصل الثالث : سريان علاقة العمل

الفرع الأول : التقدم في منصب العمل والترقية والتحويل والتنزيل في الرتبة والإنابة

*** المادة 71 :** يمكن للعامل المثبت أن يكون موضوع :

- تقدم في منصب عمله.
- ترقية.
- تحويل.
- تنزيل في الرتبة.

كما يمكن أن يدعى إلى تولي إنابة لمدة محددة.



الفقرة الأولى : التقدم في الرتبة

* المادة 72 : يتجسد التقدم في منصب العمل في منح أجر مرتبط بالأقدمية في منصب العمل وبتراكم الخبرة المهنية.
تحدد مستويات هذه الأجر وشروط منحها إتفاقيات المؤسسات.

الفقرة الثانية : الترقية

* المادة 73 : تتمثل الترقية في تعيين جديد لمنصب عمل أعلى من المنصب الذي كان يشغله العامل سابقا داخل المؤسسة الترقية تجازي :

- الخبرة المهنية و المؤهلات التي اكتسبها العامل داخل المؤسسة، وهي العناصر التي تؤكد السلطة السلمية - بعد إمتحان أو إختبار أو مسابقة.
- المعارف و المؤهلات والشهادات التي اكتسبها العامل إثر فترة التكوين.
- الترقية ليست حتمية وإنما هي خاضعة لشغور منصب العمل الموافق.

* المادة 74 : يقوم المستخدم بإختيار العمال الذين يتعين ترقيةهم مع مراعاة :

- خطط المسار المهني مثلما حددته إتفاقيات المؤسسة.
- الإستحقاق الذي يحدد بالرجوع إلى تنقيط وقرارات السلطة السلمية.
- نتائج الإمتحانات والروائز والمسابقات.
- توضح شروط وكيفيات تنفيذ هذه المادة بموجب الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

التطبيقات الخاصة بالمجاهدين وأبناء الشهداء

* المادة 75 : تطبقا للمواد 38، 39، 40 و 41 و 42 من القانون رقم 99/07 المؤرخ في 99/04/05 المتعلق بالمجاهدين والشهداء-زيادة على النصوص الحيزة التطبيق على المجاهدين

والأرامل وأولاد الشهداء ذو الكفاءات المتساوية مع المترشحين الآخرين، لهم الأولوية في التوظيف والتكوين والترقية.

توضح شروط وكيفيات تنفيذ هذه المادة بموجب الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للمؤسسة

الفقرة الثالثة : التحويل

*** المادة 76 :** التحويل هو إعادة إلحاق العامل بأي منصب عمل آخر موافق لتأهله وذلك إلى أي مكان يوجد فيه نشاط للمؤسسة، دون أن ينجر عن ذلك تغيير في الإقامة. يمكن أن يتم التحويل بناء على قرار من المؤسسة في حالة ضرورة الخدمة، كما يمكن أن يتم بطلب من العامل لإعتبارات شخصية. يوضح تنفيذ هذه المادة بموجب إتفاقيات المؤسسة.

*** المادة 77 :** يلزم العامل أيا كانت رتبته في النظام السلمي بتنفيذ قرار التحويل دون أن يشكل هذا القرار عقوبة تأديبية.

الفقرة الرابعة : التنزيل من المرتبة والنقل من المنصب والإنبابة

*** المادة 78 :** ينطق بالتنزيل من المرتبة من منصب عمل مصنف في مستوى أدنى من مستوى المنصب المشغل سابقا بقرار من المستخدم لأحد الأسباب التالية :

- خطأ مهني بعد استطلاع رأي لجنة التأديب.

- عدم كفاءة مهنية مثبتة.

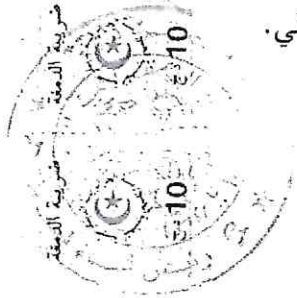
- عجز بدني وذهني مؤيد بملف طبي.

توضح شروط و كيفيات تنفيذ هذه المادة بموجب إتفاقيات المؤسسة ونظامها الداخلي.

*** المادة 79 :** يبرر النقل إلى منصب عمل آخر بأحد الأسباب التالية :

- ضرورة قصوى في الخدمة.

- عجز بدني بسبب المرض أو السن أو حادث عمل.



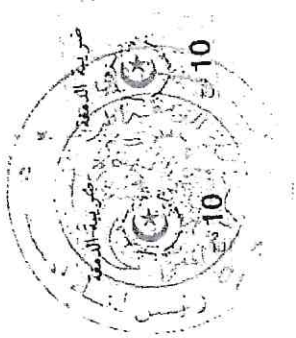
يمكن أن يتم النقل، وفقا للشروط و الكيفيات التي تحددها إتفاقية المؤسسة إلى منصب عمل من نفس التصنيف أو أعلى منه أو دونه.

*** المادة 80 :** كل عامل مرسم يمكن استدعائه لضمان استخلاف منصب عمل شاغر أو تم استحداث منصب جديد بكفاءة أعلى، وفي مدة يمكن أن تتجاوز :

- ثلاثة (03) أشهر لمستخدمي التنفيذ.
 - ستة (06) أشهر لمستخدمي الإقتان.
 - تسعة (09) أشهر للإطارات.
 - اثنا عشر (12) شهر للإطارات ذات الكفاءة العالية.
- فالمستخلف المعني بالأمر سواء يرسم في هذا المنصب أو يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي.

*** المادة 81 :** في حالة ما إذا تجاوز الإستخلاف مدة ثلاثة (03) أشهر، فإن المستخلف المعين يجب أن يستفيد من تعويض يسمى بتعويض الإستخلاف المساوي للفارق في الأجرتين.

*** المادة 82 :** إن عملية الإستخلاف يجب أن تتم بموجب قرار إداري مبلغ رسميا للمعني بالأمر وهذا خلال الشهر الأول.



الفرع الثاني : توقف علاقة العمل

الفقرة الأولى : أحكام عامة

*** المادة 83 :** يأتي توقف علاقة العمل قانونا بسبب مايلي :

- الإقتاق المتبادل بين المؤسسة والعامل.
- عطل المرض والعجز المؤقت وفقا لما هو محدد في التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- أداء واجب الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء في الخدمة أو الإستدعاء في إطار الإحتياط العسكري.



- ممارسة مسؤولية عمومية إنتخابية.
- حرمان العامل من حرياته ما لم ينطق بشأنه بحكم نهائي.
- قرار تأديبي يوقف ممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الإضراب.
- الإحالة على الإستيداع.
- العطلة غير المدفوعة الأجر.

* المادة 84 : بعد إنقضاء مدة توقف علاقة العمل فيما عدا الحالات المنصوص عليها في المادة 85 أدناه الحالات المنصوص عليها في المادة 84 أسفله، يلتحق من جديد العمال المعنيون بمناصب عملهم أو بمناصب معادلة وذلك في احترام الشروط والإجراءات التي حددتها إتفاقية المؤسسة.

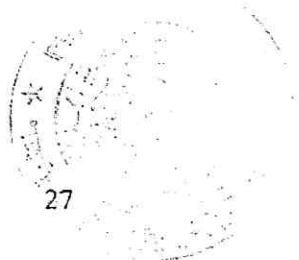
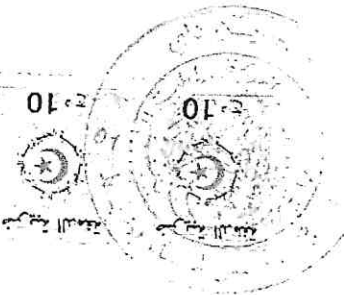
* المادة 85 : أثناء فترة الحرمان من حرية العامل المعني بالأمر يعاد إدماجه بقوة القانون إلى منصب الأصلي أو منصب مماثل في الأجرة، إذا استفاد من البراءة أو إنتفاء وجه الدعوى. وفي حالة الإدانة جزائيا ونهائيا، فإن الهيئة المستخدمة لها الحق في فسخ علاقة العامل.

* المادة 86 : يمكن أيضا أن تتوقف علاقة العمل للسبب التالية :

- إنتداب أعضاء المنظمات النقابية الممثلة وفقا لما تنص عليه المادة 78 من القانون رقم 30/91 المؤرخ في 21.12.1991، ويجري ذلك وفق شروط تحدد بإتفاق مشترك بين المستخدم والمنظمة النقابية المشار إليها.
- وضع مجمل عمال المؤسسة الأجراء أو جزء منهم في حالة بطاقة تقنية.

كل عامل يضمن مدة إنتخابه في داخل الهيئات النقابية لإتحاد العام للعمال الجزائريين يحتفظ برتبته الشهري وجميع حقوقه المتعلقة بأقدمية آخر وظيفة وكذا في الترقية والترتبة.

الفقرة الثانية : البطالة التقنية



*** المادة 87 :** البطالة التقنية تتعلق بالتوقيف المؤقت لعلاقة العمل لكل أو جزء من عمال المؤسسة كنتيجة لوضعية التوقف عن النشاط المؤقت الكلي أو الجزئي.

*** المادة 88 :** في حالة الكوارث أو خطورة طبيعية أو حادث استثنائي المؤدى إلى صعوبات إقتصادية ظرفية خارجة عن إرادة الهيئة المستخدمة ويستحيل معه إبقاء كل أو جزء من نشاط المؤسسة، يمكن للهيئة المستخدمة توقيف تنفيذ عقد العمل أو تخفيض مؤقتا مدة عمل العمال الأجراء الذين يشغلون مناصب مباشرة مع مطالبتهم بضرورة استنفاد حقوقهم المتعلقة بالعطلة، ويلبها بعد ذلك إيداعهم بالضرورة البطالة التقنية لمدة أقصاها شهرين (02).
كما أن ممثلي العمال يجب استشارتهم مسبقا.
كيفية تطبيق هذه المادة سوف تحدد بموجب إتفاقيات، ملحقات، بوتوكول وإتفاق جماعي للمؤسسة.

*** المادة 89 :** العمال المحالين على وضعية البطالة التقنية يستفيدون من مدخول شهري يعادل خمسون (50%) كحد أدنى، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تتعدى سبعون (70%) على آخر أجرة بما فيها تعويض التجربة المهنية.

*** المادة 90:** في إطار انطلاق أشغال العصرية و كذا الغلق الكلي المزمع للوحدة، يتم إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء من طرف المؤسسات المعنية لدراسة وضع حيز التنفيذ لشق اجتماعي.

الفقرة الثالثة : العطلة غير المدفوعة الأجر

*** المادة 91 :** تمنح العطلة غير مدفوعة الأجر مثلما تنص عليه المادة 83 أعلاه بعد موافقة

المستخدم، بناء على طلب العامل في الحالات الآتية :

- 1- لمزاولة الدراسة أو التكوين أو البحوث.
- 2- في حالة مرض خطير، أو إصابة زوج العامل بحادث.
- 3- للسماح للعامل بالإلتحاق بزوجه بسبب تغيير مكان الإقامة.
- 4- للسماح للعامل أو المرأة العاملة أساسا بتربية طفل يقل عمره أقل عن خمس (05) سنوات،

أو طفل مصاب بعاهة تستلزم رعاية مستمرة.

5- إعتبارات شخصية إذا كان للعامل خمس (05) سنوات أقدمية على الأقل.

* المادة 92 : إلا أن العامل الذي وضع في حالة عطلة غير مدفوعة الأجر، تطبيقاً للحالات المشار إليها في المادة 90 أعلاه، يستطيع إستئناف عمله قبل الأجل، إذا منحه المستخدم موافقته.

* المادة 93 : تمنح العطل غير مدفوعة الأجر وفقاً للشروط و الكيفيات التي توضحها إتفاقيات المؤسسة التي تحدد المدة القصوى.

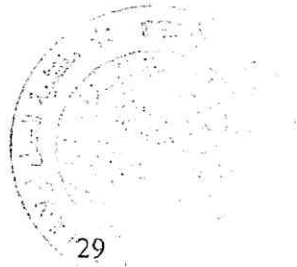
الفرع الثالث : إنقطاع علاقة العمل

* المادة 94 : حالات الإنقطاع القانوني لعلاقة العمل هي :

- الإلغاء أو الإبطال القانوني لعقد العمل.
- نهاية أجل عقد العمل المحدود المدة.
- الإستقالة.
- التسريح.
- العجز الكامل عن العمل.
- التسريح للحد من التعدادات.
- التوقف القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.
- الذهاب الإرادي.

* المادة 95 : ينطق المستخدم بقرار إنقطاع علاقة العمل، في الحالات المنصوص عليها في المادة 93 أعلاه.

* المادة 96 : الإستقالة حق معترف به للعامل إذا أعرب هذا الأخير عن رغبته في قطع علاقة العمل مع المستخدم.



يقدم العامل في هذه الحالة إستقالته كتابيا وعليه أن يراعي مهلة إشعار مسبق لمدة تعادل فترة التجربة.

* المادة 97 : يجوز للمستخدم أن يعفي العامل المشار إليه في المادة 95 أعلاه، من مهلة الإشعار المسبق ويسرّحه قبل إنتهاء هذه المهلة دون أن يدفع له أجر المدة المتبقية. توضح شروط وكيفيات تنفيذ هذه المادة بواسطة الإتفاقية و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

* المادة 98 : يستفيد العامل الذي يوجد في مهلة إشعار من ساعات غياب مدفوعة الأجر تمنح له وفقا للمستويات و الكيفيات المحددة في الإتفاقية و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

* المادة 99 : باستثناء الحالة المشار إليها في المادة 96 أعلاه، يعتبر في وضعية إهمال منصب العمل، العامل المستقيل الذي يغادر منصب عمله دون إذن أو قبل إنتهاء مهلة الإشعار ويتعرض لهذا السبب لعقوبة الطرد، دون تعويضات ولا إشعار مسبق، وفقا للكيفيات التي يحددها النظام الداخلي.

* المادة 100 : يعد إلغاء عقد العمل بمبادرة من المؤسسة تسريحا للعامل.

* المادة 101 : يتم التسريح بإشعار وتعويضات أو بدونها، تماشيا مع أحكام تشريع العمل المعمول به و الإتفاقية الجماعية والإجراءات التي يحددها النظام الداخلي للمؤسسة.

* المادة 102 : إذا أدت إعادة هيكلة نشاطات المؤسسة أو إعادة تنظيم أحد هياكلها أو العديد منها أو تغيير الأسلوب التكنولوجي، إلى إلغاء منصب أو عدة مناصب عمل، بعد إبداء رأي لجنة المشاركة، وفيما عدا حالة تطبيق أحكام المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 الذي يخكم الحد من التعدادات، يمكن تقرير تسريح العامل أو العمال المعنيين الذين يتعذر عليهم الإستفادة من تكوين أو تحويل لشغل مناصب أخرى متوفرة.



*** المادة 103 :** يمنح العامل المسرح وفقاً لما ورد في المادة 101 أعلاه، الحق في تعويض عن التسريح يحدد مبلغه وشروطه و كفياته بواسطة إتفاق جماعي للفرع.

*** المادة 104 :** باستثناء حالة تطبيق المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26.05.1994، يمنح التسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية، أو العجز الكامل عن العمل في مفهوم التشريع الخاص بالضمان الإجتماعي أو لأية أسباب أخرى ليس لها صلة بارتكاب خطأ مهني فادح، يمنح للعامل حق الإستفادة من :

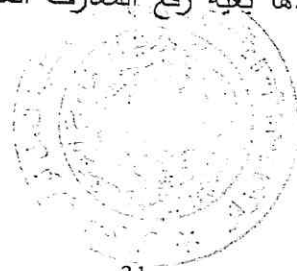
- عطلة تعادل نصف المدة التجريبية المحددة لشغل منصب العمل المعني.
- ساعتان (02) غياب يومياً خلال مهلة الإشعار المسبق قابلتان للجمع في نهاية المهلة المذكورة وتكون مدفوعة الأجر.
- دفع تعويض تحسب نسبته وفقاً لأقدمية العامل تماشياً مع أحكام الإتفاقية و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.
- لا تشترط مهلة الإشعار المسبق في حالة التسريح بسبب العجز الكامل عن العمل.

*** المادة 105 :** شروط و كفيات تطبيق الحد من التعدادات، وكذا حقوق العمال المسرحين على هذا الأساس، هي تلك المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

*** المادة 106 :** في حالة نشوب خلاف بين الطرفين حول إتمام الجانب الإجتماعي الذي ينص عليه التشريع المعمول به، يرفع الطرف الذي يعينه التعجيل، الأمر إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المنصوص عليها في المادة 06 من هذه الإتفاقية، قصد التحكيم التنفيذي.

الفرع الرابع : التكوين

*** المادة 107 :** طبقاً لأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، المتعلقة بالتكوين أثناء العمل يعد المستخدم خططا وبرامج وينفذها بغية رفع المعارف المهنية للعمال وتحسين نوعية إنتاجية العمل.



بعد تطرح المخططات السنوية للتكوين تعد من على مجلس الإدارة بعد استطلاع رأي لجنة المشاركة

* المادة 108 : العامل المرسم المسجل للدروس التكوينية يستفيد من الهيئة المستخدمة للإجراء دورات تكوينية.

* المادة 109 : تعتبر متابعة دروس التكوين، واجبا على العمال المستفيدين منها. يشكل عدم إحترام هذا الواجب خطأ مهنيا يعاقب عليه وفقا لأحكام الإتفاقية والنظام الداخلي للمؤسسة.

* المادة 110 : يجوز للمستخدم أن يطالب كل عامل يتوفر على الكفاءات و التأهيلات الملائمة، بالمساهمة في إنجاز أعمال التكوين والتدريب التي يعدها المستخدم يشكل عدم إحترام هذا الواجب خطأ مهنيا يعاقب عليه على هذا الأساس.

* المادة 111 : يتقاضى العمال المثبتين، أثناء دورة التكوين، أجرا تحدده إتفاقية المؤسسة دون أن يقل عن أجرتهم الأساسية، مضاف إليها الأقدمية في المؤسسة.



الباب الثالث : علاقات العمل الجماعية الفصل الأول : الوقاية من نزاعات العمل الجماعية

* المادة 112 : يتعهد الطرفان الموقعان على هذه الإتفاقية، في علاقاتهم بترقية الحوار كوسيلة مفضلة لتحسين أداء المؤسسة تحسينا مستمرا، وبسط التفاهم والتعاون في سبيل الحفاظ على مناخ إجتماعي يساعد على تنمية الإنتاج ورفع إنتاجية العمل وازدهار العلاقات المهنية.

* المادة 113 : يتعهد الطرفان باللجوء إلى التشاور والتفاوض للوقاية من أي ضيق أو نزاع عمل جماعي بدراسة أسبابها في حينها وتنفيذ إجراءات الصلح والوساطة والتحكيم باتفاق مشترك، طبقا للأحكام التشريعية المعمول بها وأحكام هذه الإتفاقية.



* المادة 114 : طبقاً لأحكام التشريع المعمول به تعد نزاع عمل جماعي، الخلافات المتبادلة المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية المهنية و بالظروف العامة للعمل بين العمال والمستخدم المنتمين لهذه الإتفاقية.

وبهذه الصفة، فإن نزاعات العمل الجماعية لا ينبغي أن يكون هدفها أو غايتها الحد من صلاحيات التنظيم والتسيير التي يستمدّها المستخدم من القانون، أو القانون الأساسي للمؤسسة.

* المادة 115 : يتعهد المستخدمون الأطراف في هذه الإتفاقية بالتطبيق النزيه لأحكامها، وتنفيذ مجمل الحقوق المعترف بها للعمال بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا بموجب أحكام الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

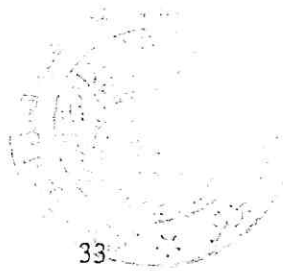
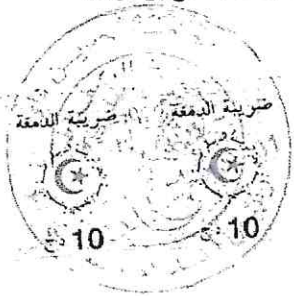
ويتعهدون في هذا الإطار، باحترام جميع حقوق العمل الفردية والجماعية التي يعترف بها القانون واتفاقيات وإتفاقات العمل الجماعية للعمال، وبوجه خاص الممارسة الحرة للحق النقابي.

* المادة 116 : ينشأ ضمن كل مؤسسة تغطيها هذه الإتفاقية في إطار أحكام التشريع المعمول به المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل، جهاز خاص للتشاور متساو الأعضاء يتكون من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) أعضاء يمثلون العمال و من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) أعضاء يمثلون المستخدم.

يعين ممثلوا العمال من طرف المنظمات النقابية الممثلة داخل المؤسسة، بعدد متناسب مع تمثيلهم. توضح شروط وكيفيات تنفيذ هذه المادة بواسطة الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

* المادة 117 : يعقد جهاز التشاور المتساوي الأعضاء المنصوص عليه في المادة 115 أعلاه إجتماعاً عادياً كل ثلاثة أشهر بمبادرة من المستخدم للنظر في العلاقات الإجتماعية المهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسة.

ويمكن عقد إجتماعات غير عادية كلما دعت الحاجة إلى ذلك، بناء على طلب أحد الطرفين وفق الشروط التي تنص عليها الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.



* المادة 118 : يبلغ كل طرف، الطرف الآخر خلال ثمانية أيام على الأقل (08) قبل التاريخ المحدد للإجتماع، القضايا التي يرغب في النظر فيها، يتكون جدول أعمال الإجتماع من مجمل القضايا التي أدرجها الطرفان، وذلك في إطار الإجتماعات العادية للتشاور المبرمجة كل ثلاثة (03) أشهر.

* المادة 119 : يختتم كل إجتماع بمحضر يعد في نهاية الجلسة، يتضمن ويوضح نقاط الإتفاق ونقاط الإختلاف المتبادي بين الطرفين، يقوم الطرف الذي يعينه التعجيل بإخطار العمال بهذا المحضر.

في حالة عدم جدوى وفشل إجراء المصالحة الداخلية أو التي تم تنظيمها من طرف مفتشية العمل، يجوز للأطراف المتنازعة اللجوء في أقرب الآجال إلى الوساطة، وهذا طبقا للقوانين المتعلقة بالوقاية وتسوية نزاعات العمل.

الوسيط الذي من الأفضل أن يكون مختارا على مستوى الفرع (شركة تسيير مساهمات الدولة SGP) و الفيدرالية الوطنية للإتحاد العام للعمال الجزائريين (FNT) الذي يجب أن يقدم توصيات في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم.

وفي حالة فشل الوساطة يجوز للأطراف المتنازعة بموجب إتفاق مشترك طرح هذا النزاع إلى التحكيم - وتطبيق المواد 442 - 454 من قانون الإجراءات المدنية دون الإخلال بالأحكام الخاصة للقانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/90 المعدل والمتمم الخاص بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسته حق الإضراب.

كل الأحكام القضائية التنفيذية يجب تطبيقها بمجرد تبليغها من طرف المتقاضى أو المتقاضين إلى الهيئة المستخدمة، والمنتخبين النقابيين ملزمون بالسهر عن قرب على تنفيذها مع إعلام للسلطة النقابية المعنية.

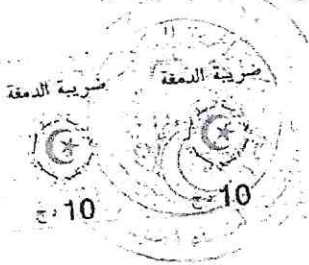


الفصل الثاني : التسوية الودية لخلافات العمل الجماعية

* المادة 120 : في حالة تمادي الخلاف بعد إجتماع اللجنة الخاصة المنصوص عليها في المادة 116 أعلاه، يتفق الأطراف الذين تغطيهم أحكام هذه الإتفاقية، قبل القيام بإجراءات الصلح القانونية لدى مفتشية العمل، على رفع القضية من أجل الوساطة أو التحكيم حسب الحالة، إلى لجنة الفرع المتساوية الأعضاء المنصوص عليها في المادة 07 أعلاه.

* المادة 121 : يضع رفع الدعوى إلى لجنة الفرع المتساوية الأعضاء - إلتماس التحكيم - حدا للإشعار المسبق بالإضراب ويوقف الإضراب إذا كان قد انطلق.

* المادة 122 : في حالة فشل وساطة لجنة الفرع المتساوية الأعضاء، يقوم الطرفان المتنازعان بإجراءات الصلح القانونية الإجبارية وفقا للتشريع المعمول به. ويتعهد الطرفان بهذه الصفة بتلبية أية دعوة من مفتشية العمل وتبليغها بجميع المعلومات التي ترتأى طلبها من هذا الطرف أو ذلك.



الفصل الثالث : ممارسة حق الإضراب

إن ممارسة حق الإضراب المخول بموجب القانون 90/02 المؤرخ في 90/02/06 المتعلق بالحماية وتسوية النزاعات الجماعية للعمال وممارسة الحق في الإضراب المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91/27 المؤرخ في 91/12/21.

* المادة 123 : طبقا للمادة 33 مكرر من القانون 90/02 المؤرخ في 90/02/06 المعدل والمتمم فإن التوقف الجماعي عن العمل الذي أحل بأحكام القانون وهذه الإتفاقية الجماعية أو إتفاقية المؤسسة مع تصنيف أخطاء مهنيا جسيما للعمال المشاركين فيه ويتحمل مسؤولية كل الأشخاص المتسببين فيه مباشرة.



* المادة 124 : يجوز للمستخدم في أي وقت، قبل إنتهاء مهلة الإشعار المسبق، أن يرفع دعوى إلى لجنة الفرع المتساوية الأعضاء حول نظامية الإضراب المترتبة عن مخالقات عاينها أثناء إجتماع العمال المعنيين أو جريان الإقتراع، ويخطر بذلك المنظمة النقابية للمؤسسة المعنية.

* المادة 125 : تبدي لجنة الفرع المتساوية الأعضاء التي تلقت الدعوى طبقا للمادة 121 أعلاه، رأيها في الأمر في مهلة ثمانية (08) أيام.



الفرع الأول : إجتماع العمال والإقتراع

* المادة 126 : لا يجوز القيام بإجراءات اللجوء إلى الإضراب إلا بعد إستتفاد سبل التسوية و الإلتماس الودي اللذين ينص عليهما القانون وهذه الإتفاقية و / أو إتفاقيات المؤسسة.

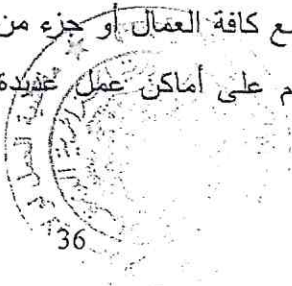
* المادة 127 : يقرر اللجوء إلى الإضراب بواسطة التصويت ببطاقة الإقتراع السري أثناء جمعية عامة تضم على الأقل نصف مجموع العمال المعنيين في المؤسسة، ويستدعي الجمعية لهذا الغرض الممثلون النقابيون.

تعدّد الجمعية قبل ساعات العمل أو بعدها في محل يضعه المستخدم تحت تصرفها بعد أن يخطر بذلك مسبقا.

* المادة 128 : يبلغ العمال المجتمعون في جمعية عامة، حول نقاط الإختلافات المتبادية، كما هي مدونة في محاضر الإجتماعات الداخلية للتشاور وأجهزة الوساطة وأجهزة محاولات الصلح المنصوص عليها في هذه الإتفاقية.

يستمتع للمستخدم إجباريا قبل جريان عمليات التصويت.

* المادة 129 : إذا تعذر جمع كافة العمال أو جزء من العمال المعنيين بموضوع النزاع في نفس الجمعية العامة، بسبب توزيعهم على أماكن عمل عديدة ومتفرقة، يجتمع العمال في أماكن العمل



أو في مكان آخر يعينه الممثلون النقابيون بالإتفاق مع المستخدم في نفس اليوم الذي اجتمع فيه العمال في جمعية عامة وفقا لما تنص عليه المادة 128 أعلاه.
تجري شروط و كفايات إجتماع العمال وعقد الجمعيات و الإقتراع حسب نفس الشروط والكفايات السارية على الجمعية العامة المشار إليها في المادة 128 أعلاه.

*** المادة 130 :** يؤيد اللجوء إلى الإضراب بتصويت بالبطاقة السرية لأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تتكون من نصف العمال المكونين للمجموعة على الأقل.

*** المادة 131 :** يسند التنظيم المادي وجريان عمليات التصويت إلى مكتب يتكون من خمسة أعضاء منهم عضو واحد على الأقل يمثل المستخدم.
يجري إعداد القوائم الإنتخابية وكذا الوسائل المادية اللازمة لجريان الإقتراع على نفقات المستخدم.

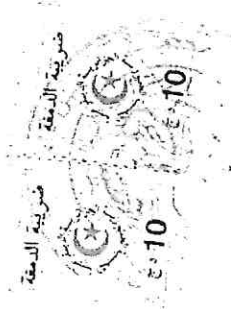
*** المادة 132 :** تبلغ نتائج إقتراع العمال المجتمعين وفقا لما تنص عليه المادة 127 أعلاه، في غلاف مغلق مرفوقة بنسخة من المحاضر الموقعة بصفة مشتركة من طرف الممثلين النقابيين والمستخدم إلى الجمعية العامة المشار إليها في المادة 127 أعلاه.
تتكون النتائج النهائية للتصويت من حاصل مجمل الإقتراعات بالنسبة لإجمالي العمال.

*** المادة 133 :** يجري تدقيق النصاب القانوني، وكذا جريان الإقتراع - بالنسبة للجمعية العامة، وفي كل مكان يجتمع فيه العمال المدعوون للإدلاء برأيهم حول قرار الإضراب - بحضور ممثل عن المستخدم، ويختتم بمحضر يوقع بصفة مشتركة من طرف ممثلي النقابة والمستخدم اللذين بإمكانهما أن يسجلا أية ملاحظات وتحفظات.

يفترض مضمون هذه المحاضر، نظامية الجمعية العامة وعمليات التصويت.

*** المادة 134 :** إذا كان الإقتراع مواليا للإضراب، تقرر الجمعية في نفس الجلسة، دورية إجتماع العمال حتى تسمح لهم بمتابعة مسيرة التفاوض مع المستخدم والإعلان دوريا عن قرارهم حول توقيف الإضراب أو مواصلته.

الفرع الثاني : الإشعار المسبق بالإضراب، والحد الأدنى للخدمة

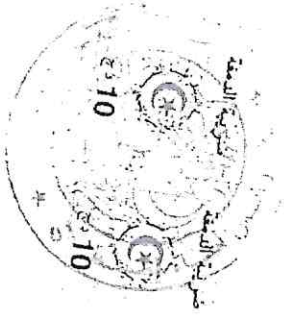


* المادة 135 : يتفق طرفا هذه الإتفاقية بتحديد الإشعار المسبق الإجباري للإضراب المنصوص عليه قانونا بمهلة 15 يوما كأدنى حد.

تحدد إتفاقيات المؤسسة عند الحاجة المهلات الأطول من هذه الحد مراعية في ذلك بوجه الخصوص طبيعة النشاطات والأجال المطلوبة لتنظيم الحد الأدنى للخدمة.

* المادة 136 : فضلا عن أحكام المادة 38 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، ينظم الحد الأدنى الإجباري للخدمة في المؤسسات المنضمة لهذه الإتفاقية بما يكفل تفاذي المساس باستمرارية الخدمات الأساسية للمؤسسة أو إستمرارية نشاطاتها ذات الصالح العام التي من شأن إنقطاعها أن يلحق ضررا بمواصلة نشاطات إقتصادية جوهرية بما في ذلك النشاطات الخارجية للمؤسسة أو تمويل السكان أو سلامة الأشخاص والممتلكات.

* المادة 137 : بموجب المادة 136 أعلاه، وتمشيا مع المادة 39 من القانون 02/90 تحدد مجالات النشاطات التي يشملها الحد الأدنى من الخدمة، بمقتضى إتفاق جماعي يلحق بهذه الإتفاقية.



الفصل الرابع : الحق النقابي الفرع الأول : الحرية النقابية

في مادة الحرية النقابية تطبيقا لأحكام مواد القانون 90/14 المؤرخ في 90/02/12 المعدل والمتمم بموجب القانون 91/30 المؤرخ في 91/12/02 (لاسيما المواد 46 و 47 من الأمر 96/10 المؤرخ في 96/06/10).



* المادة 138 : تتعهد الأطراف المتعاقدة باحترام حق المستخدمين والعمال في تكوين جمعيات والعمل بحرية عن طريق النقابة من أجل الدفاع الجماعي عن مصالحهم الإجتماعية المهنية والإقتصادية.

* المادة 139 : باعتبار أن المؤسسة مكان عمل، تتعهد الأطراف المتعاقدة فيما بينها بان لا تأخذ في الحسبان، الإنتماء إلى منظمة نقابية أو عدم الإنتماء إليها، خصوصاً فيما يتعلق بالتوظيف وتسيير العمل وتوزيعه والترقية والتكوين المهني والأجر والإمتيازات الإجتماعية.

* المادة 140 : يتعهد المستخدمون بالإمتناع عن عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي من طرف العمال وعن التدخل في نشاطات هيئاتهم المنتخبة.

الفرع الثاني : الحماية والتسهيلات

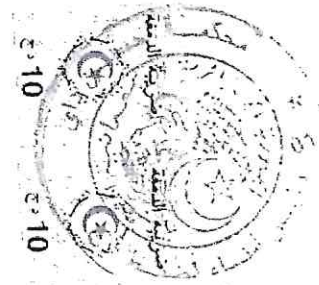
* المادة 141 : يتمتع الممثلون النقابيون في ممارسة نشاطهم المهني، بنفس الحقوق، ويخضعون لنفس الواجبات التي يخضع لها العمال الآخرون.

* المادة 142 : في حالة إرتكاب احد المندوبين النقابيين خطأ مهنيًا، تخطر فوراً المنظمة النقابية التي ينتمي إليها بطبيعة الخطأ وبالعبودية التي يتعرض لها، وذلك طبقاً للنظام الداخلي للمؤسسة.

* المادة 143 : يقوم المستخدم بالإجراءات التأديبية بعد مهلة ثمانية (08) أيام من تاريخ رفع الدعوى إلى المنظمة النقابية المعنية.

إذا أنكرت المنظمة النقابية المذكورة، في الآجال المحددة أعلاه، الطابع المهني للوقائع المنسوبة، ترفع الدعوى بدون أجل إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المشار إليها في المادة 116 أعلاه، يوقف رفع الدعوى إلى اللجنة المذكورة، الإجراءات التأديبية ضد المندوب النقابي.

توضح كفاءات تطبيق هذه المادة بواسطة الإتفاقيات الجماعية للمؤسسة.



* المادة 144 : إذا كانت الوقائع المذنبة تشكل خطأ مهنيًا من شأنه أن يعاقب بالطرد أو بآية عقوبة من الدرجة الثالثة (03) يحق لممثل عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب النقابي المعني أن يحضر أثناء إستماع المستخدم للمندوب المذكور.

* المادة 145 : تحدد إتفاقيات المؤسسة كفاءات إستعمال المواقيت القانونية من طرف المندوبين النقابيين وكذا إحتمال جمعها وتوزيعها فيما بينهم وتنظيم نشاطات المندوبين النقابيين أثناء أوقات العمل. وعلى هذا الأساس فإن أحكام إتفاقيات المؤسسة تهدف إلى تسهيل نشاطات المندوبين النقابيين مع مراعاة ضرورة الحفاظ على مصلحة الخدمة.

الباب الرابع : الحماية الإجتماعية والوقاية من التبعات المهنية الفصل الأول : الوقاية من الأخطار المهنية

* المادة 146 : يتعهد المستخدمون الخاضعون لأحكام هذه الإتفاقية بالتطبيق الصارم لقواعد الصحة والأمن وحماية عمالهم في العمل وذلك تمثيا مع التشريع والتنظيم القانوني المعمول بهما، ويتوجب عليهم على هذا الأساس :

- السهر على أن تكون محلات العمل وملحقاتها ومسالك الدخول إليها في حالة دائمة من النظافة والصحة.

- وضع تحت تصرف العمال، وسائل تامين صحتهم الفردية في أماكن العمل.

- السهر على أن تكون محلات العمل مصممة و مهيئة بحيث تكفل سلامة العمال.

- توفير كل الوسائل لتحسيس العمال في مجالات الصحة والأمن وطب العمل

وتطبيق التنظيم الأكثر ملاءمة لوظيفة المن.

تحدد الإتفاقية الجماعية للمؤسسة شروط وكفاءات تطبيق هذه المادة.

* المادة 147 : يتعهد المستخدمون بوجه خاص بالسهر على جودة نوعية معدات الحماية ونجاعتها والبحث بالإتفاق مع لجنة المشاركة عن أنسب الوسائل لضمان سلامة العمال.



* المادة 148 : يلزم العمال باستخدام عتاد الأمن والوقاية الموضوع تحت تصرفهم إستخداما سليما.

* المادة 149 : تطبيقا لأحكام المادة 146 أعلاه، يستفيد العمال من لباس العمل ومن ملابس خاصة وأجهزة ومعدات حماية فردية وجماعية ضرورية لممارسة وظائفهم. تحدد مناصب العمل الخاضعة لهذا الإلزام بموجب الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة. يلزم العمال المعنيون باستخدام الأجهزة المسلمة لهم واستعمالها استعمالا سليما واقتصاديا.

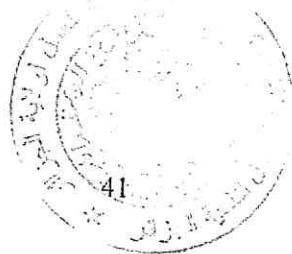
* المادة 150 : يلزم المستخدم، في المؤسسات وأماكن العمل المتميزة حيث يجري العمل بنظام الدوام المستمر وحيث يتناول العمال عادة وجبة غدائهم في أماكن العمل، يلزم المستخدم بوضع محل مهيا تحت تصرف العمال.



الفصل الثاني : طب العمل

* المادة 151 : الأحكام المتعلقة بطب العمل هي تلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما، وكذا تلك الموضحة في أحكام هذه الإتفاقية والإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة. تحدد الإتفاقيتان الأخيرتان، بوجه خاص نظام طب العمل المعتمد من بين الأنماط المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما. * المادة 152 : يخضع كل عامل وجوبا لفحص طبي قبل توظيفه أو على أبعد حد قبل إنقضاء المدة التجريبية.

* المادة 153 : يخضع جميع العمال لفحص طبي مرة في السنة ويستفيد العمال المشار إليهم في المادة 18 أعلاه وخصوصا العمال المتصلين مباشرة بالجمهور، يستفيدون من فحص طبي للمراقبة مرة في كل سداسي على الأقل.



وعلاوة على ذلك يخضع العمال المعننين لأعمال خطيرة، يخضعون وجوبا لجميع الفحوص الدورية الخاصة التي ينص عليها التشريع والتنظيم القانوني المعمول بهما.

*** المادة 154 :** يخضع للفحص الطبي الإجمالي من أجل المراقبة، المصابون بعجز، والمصابون بإعاقة بدنية، ونساء الحوامل.

يجري هذا الفحص حسب الحالة الصحية للعامل والقرارات التي إتخذها طبيب العمل من ناحية عدد الفحوص التي يجب إجراؤها وطبيعة هذه الفحوص. الفحص الطبي الدوري إجباري لجميع العمال المتعرضين لمخاطر مردها إلى عوامل فيزيائية أو كيميائية.

تتوقف دورية هذا الفحص الطبي السنوية أو الثلاثية أو الشهرية وكذا الفحوص التي يتعين إجراؤها، وتتوقف على العامل الفيزيائي أو الكيماوي الذي يتعرض له العامل ويحددها طبيب العمل وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

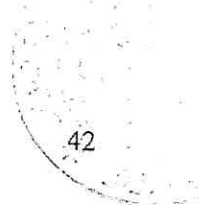
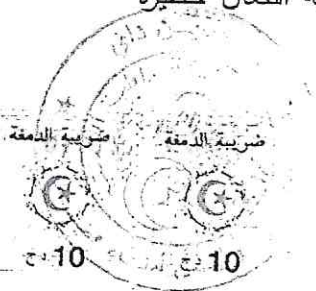
يخصص الفحص المني الذي يجري كل ستة (06) أشهر، لسائقي الآلات المعترف بشدة خطورتها وكذا سائقي بعض العربات ومنها على الخصوص سائقي الشاحنات والنقل العمومي وآلات المياعة و الرفع.

تحدد إتفاقيات المؤسسة قوائم مناصب العمل التي تخضع لفحص أمني. تقضي جميع الفحوص المنصوص عليها في المواد من 149 إلى 152 أعلاه، إلى قرار حول استعداد العامل، في حالة عدم استعداد العامل، تقضي هذه الفحوص إلى التحويل المهني للعامل، وتؤدي حالة العجز الكامل عن العمل إلى قطع علاقة العمل وفقا لأحكام هذه الإتفاقية. يجوز إجراء فحص طبي قصد تغيير العمل بهدف التأكد من الإستعداد الطبي للعامل. يكون هذا الفحص إجباريا إذا انجر عن تغيير العمل، نقل العامل إلى منصب ينطوي على مخاطر أو منصب يكون فيه العامل على إتصال مع العموم.

*** المادة 155 :** يجهز كل مكان عمل بعلبة للإسعاف الأولي كأدنى حد، تكون هذه العلبه سهلة

المعاينة والمثال وتتضمن تعليمات واضحة بخصوص الإسعافات الأولية الواجب تقديمها.

وعلاوة على ذلك، تلقن لعامل أو لعدد من العمال - في كل مكان تجري فيه أشغال خطيرة - المعلومات المطلوبة لتقديم الإسعافات الإستعجالية الأولى.



الفصل الثالث : الحماية الإجتماعية

* المادة 156 : يتعهد الأطراف المنضمون إلى هذه الإتفاقية بتطوير حماية الأجراء - في إطار التعاضدية والتأمينات الإجتماعية والتأمينات الإقتصادية عند الحاجة - من جميع التبعات ومنها بوجه خاص التبعات الخاصة بنشاطات الفرع.

* المادة 157 : تحدد الإتفاقية و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة، المخاطر التي يتعين تغطيتها وموارد التمويل ومستويات الحماية المنشودة.



* المادة 158 : مع مراعاة أحكام المادة 155 أعلاه، يتفق الأطراف على أن تطور المؤسسات المنظمة إلى الإتفاقية بالدرجة الأولى :

- التقاعد التكميلي.
- التأمينات على الحياة.
- التأمينات ضد فقدان العمل بصفة غير إرادية لأي سبب غير إقتصادي وتآديبي وخصوصا لأحد الأسباب التالية :
- إلغاء منصب العمل.
- عدم الإستعداد المهني.
- العجز البدني عن مواصلة شغل أي منصب عمل وخصوصا المناصب المشار إليها في المادة 18 أعلاه.

* المادة 159 : مع مراعاة الإستفادة من أحكام المادة 154 أعلاه، يحق لأجراء المؤسسات المنظمة لهذه الإتفاقية أو ذوي حقوقهم، يحق لهم في مفهوم الضمان الإجتماعي أن يتلقوا تعويضا في شكل رأسمال في الحالات التالية :

- الوفاة على إثر حادث عمل أو مرض مهني.
- إنقطاع علاقة العمل على إثر عجز مهني كلي ودائم مرده إلى حادث عمل أو مرض مهني.

تحدد كيفيات تطبيق هذا الحكم بموجب الإتفاق الجماعي المرفق بملحق هذه الإتفاقية.





*** المادة 160 :** علاوة عن الحقوق التي يخولها للأجراء التشريع والتنظيم المعمول بهما والمتعلقان بالضمان الإجتماعي، تتكفل المؤسسات المنضمة لهذه الإتفاقية بنفقات نقل الأجراء المتوفين فوق التراب الوطني أو في الخارج لسبب متصل بممارسة نشاطهم المهني، تتكفل بنفقات نقلهم إلى المنزل العائلي.

*** المادة 161 :** ينقل أيضا الأجراء المعالجون في المستشفى على التراب الوطني أو في خارج بسبب مرض أو حادث أصابهم أثناء تنقل أمرهم به المستخدم، ينقلون إذا دعت الحاجة إلى ذلك إلى منزلهم تحت الرعاية الطبية أو إلى مركز طبي وطني على نفقات المؤسسة.

الباب الخامس : الأجرة

الفصل الأول : أحكام عامة

*** المادة 162 :** في مقابل العمل المؤدى، العامل له الحق في الأجرة والتي يتقاضى على أساسها أجرة أو دخل على حسب نتائج العمل.

*** المادة 163 :** يفهم من الأجر، الأجر القاعدي كما هو محدد التنظيم للهيئة المستخدمة وكذا التعويضات كما هي مبنية في المادة 81 من قانون 11/90 المؤرخ في 90/04/21 المعدل والمتمم المتضمن علاقات العمل.

*** المادة 164 :** الأجر يحدد على مستوى الهيئة المستخدمة بموجب إتفاقية أو إتفاق جماعي بناء على منظومة وتحديد مناصب العمل وهذا تطابقا مع أحكام الإتفاقية الجماعية الحالية.

*** المادة 165 :** يدفع الأجر إلى العامل في الوقت المحدد، العناصر المتغيرة للأجر لا يمكن حسابها نهائيا إلاخلال الشهر كما يجوز تأجيلها إلى الأجرة الشهرية المقبلة.

*** المادة 166 :** الأجرة المدفوعة من طرف الهيئة المستخدمة مقابل العمل المؤدى، لا يمكن أن يعارض فيه، أو يحجز أو يحبس لأي سبب كان إلا في الحالات الآتية :





- تسديد قرض.
- الإيجار أو أعباء إيجارية مسددة من طرف الهيئة المستخدمة.
- الأحكام القضائية.
- معارضات الخزينة العمومية.

* المادة 167 : تحدد إجراءات الحصول على قروض من المؤسسة بموجب الإتفاقيات أو الإتفاق الجماعي للمؤسسة.

الفصل الثاني : التصنيف المهني

* المادة 168 : لتلبية إحتياجات تحديد الأجرة الأساسية المرتبطة بمناصب العمل، تعد كل مؤسسة تصنيفا يدرج هذه المناصب فيما بينها، وفقا لنظام أو نظم من المعايير والقواعد المتنافسة تحددها الإتفاقية و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسات.

* المادة 169 : يخضع وجود وطبيعة منصب العمل لمتطلبات توزيع العمل المنسق وحدها وفقا لأنماط المهنية للحرفة التي ينتمي إليها هذا المنصب وتنظيم النشاط مثلما حددته المؤسسة.

* المادة 170 : تصنف مناصب العمل، بعد تقييمها وتدرجها حسب خصوصياتها والمهام الملازمة لها، تصنف في مجموعات اجتماعية مهنية وتوزع حسب التخصصات والحرف والمهن وفقا لما ورد في مدونة مناصب العمل الخاصة بكل مؤسسة.

* المادة 171 : يقوم نظام أو نظم تقييم مناصب العمل المشار إليها في المادة 170 أعلاه، على المعايير التي تتميز بها طبيعة المهام الملازمة لكل منصب عمل، و أهمية هذه المهام و تركيبها.

وعلى هذا الأساس يقوم النظام أو النظم المشار عليها أعلاه على معايير تعكس مدى التأهل المرتبط بكل منصب عمل، وعلى معايير تحدد عبء الحاجة درجات :

- المسؤولية.





- الجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية.
- الضرر الخاص.
- المكدرات الخاصة ذات الطابع المهني المحض.

*** المادة 172 :** توزعُ مناصب العمل المقيمة والمدرجة حسب الأحكام التي تنص عليها المادتان 168 و 170 أعلاه، على فئات تحدد الرتبة، وتحدد عددها إتفاقيات المؤسسات وإتفاقيات الجماعة.

تتضمن مناصب العمل المذكورة إستدلالات محرزة وفقا لنظام التقييم المستعمل.

*** المادة 173 :** يتكون الأجر الناتج عن تقييم مناصب العمل، يتكون أساس من ثلاثة (03) عوامل أساسية تختلف مسيبا حسب الحالة، لكنها تشكل دوما القاعدة التي يقوم عليها تحديد كل أجر.

تتمثل هذه العوامل فيما يلي :

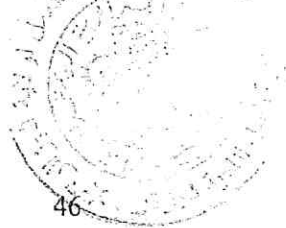
- درجة التأهل المطلوب للمنصب.
 - الظروف التي يؤدي ضمنها العمل الموافق.
 - الفعالية التي يؤدي بها العمل.
- يتم الحصول على الأجر المذكور إستنادا إلى النسبة بين الإستدلال المعبر عنه بنقاط وقيمة معبر عنها بالنقود.

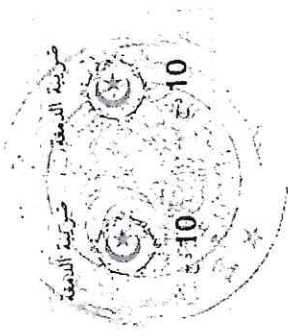
تحدد الإتفاقيات و / أو الإتفاقيات الجماعية للمؤسسة هذه القيمة الإستدلالية.

*** المادة 174 :** يعرف كل منصب عمل مدرج في المدونة كما يلي :

- أجر موضح بدقة.
- فئة التصنيف.
- وصف ذو دلالة للمهام الرئيسية و الثانوية والتابعة.

الفصل الثالث : تصنيف مناصب العمل





*** المادة 175 :** إن منظومة مناصب الشغل يجب أن تُحدد بصفة خاصة :

- ملخص المهام.
- تسمية منصب العمل.
- رتبة منصب العمل.
- الشّروط المطلوبة لتقلد منصب عمل.
- منظومة مناصب العمل تجدد بموجب إتفاق جماعي للعمل كل ثلاثة (03) سنوات.

*** المادة 176 :** إن منظومة مناصب العمل تتم وتجدد كل مرة سواء هناك إنشاء أو إلغاء منصب عمل أو تعديل من محتواه.

*** المادة 177 :** إن مناصب الشغل المتدرجة تبعا للمواصفات الخاصة بها وكذا المهام المرتبطة بها، تحدد على أساس نظام مهني الذي يتوزع على حسب الإختصاصات والمهن، كما هو معمول في منظومة تصنيف مناصب العمل لكل مؤسسة.

*** المادة 178 :** لأجل إنشاء منظومة توزيع مناصب العمل للفرع موضوع الإتفاقية الجماعية، يتم إنشاء لجنة AD.HOC متكونة من ثلاثة (03) أعضاء تمثل كل طرف قائم بالإمضاء شركة تسيير مساهمات الدولة (SGP) و الفيدرالية الوطنية (UGTA) للعمال (FNT).
إن هذه اللجنة تشتغل بكل حرية، وكلما دعت الضرورة تستدعي الكفاءات الموجودة لدى المؤسسات التابعة للفرع.

*** المادة 179 :** إن دراسة المنظومة مع تحديد وتوزيع مناصب العمل المنجز من طرف لجنة خاصة AD-HOC يتولد عنه إتفاق جماعي للعمل الخاص بالفرع.

الفصل الرابع : الدخول المتناسب مع نتائج العمل



* المادة 180 : يطبق نظام الجر حسب المردودية المرتبطة بنتائج العمل، إذا تطلب ذلك تنظيم العمل وبعد الإستشارة المسبقة للأجهزة المؤهلة التابعة للمؤسسة.

وفي حالة وجود إختلاف حول مضمون أو شروط التطبيق يمكن لهذا الطرف أو ذلك أن يرفع الدعوى إلى لجنة الفرع المتساوية الأعضاء لتتخذ قرار تنفيذيا.

* المادة 181 : لتطبيق المادة 172 أعلاه، يحدد الجر بالتنسيق مع مدى تحقيق المقاييس أو الأهداف المادية أو النقدية المحددة مسبقا.

* المادة 182 : يستفيد العمال الذين يتقاضون أجورهم وفق النمط المشار إليه في المادتين 179 و 180 أدناه من نفس الحقوق، ويخضعون لنفس الواجبات السارية على بقية عمال المؤسسة باستثناء نمطي الأجر الآخرين المشار إليهما في المادة 173 من هذه الإتفاقية.

* المادة 183 : تحدد الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة، شروط وكيفيات تنفيذ المادتين 173 و 174 أعلاه، لا سيما تحديد مقاييس وشبكات الجور المتعلقة بها.

كما توضح هذه الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة مجموعة أو مجموعات العمال المعنيين وكذا الضمانات المحتملة للحد الأدنى للجور لمنصب العمل المعني.

الفصل الخامس : وظائف المسؤولية

* المادة 184 : تتمثل وظائف المسؤولية في مناصب عمل موافقة للهيكل التنظيمي للمؤسسة. وهي محل أجر خاص تحدده لكل وظيفة، شروط الوصول إليها.

يكون شغور هذه المناصب محل إشهار داخل المؤسسة.

* المادة 185 : يكون شغل وظيفة مسؤولية وقتيا وقابلا للعزل، تسند هذه الوظائف بقرار من المستخدم وتسحب بنفس الصيغ.



* المادة 186 : إذا كانت التبعات الملازمة لوظيفة لم تؤخذ في الحسبان في نظام تقييم مناصب العمل، يتقاضى الأجير الذي يشغل وظيفة مسؤولية - زيادة على الأجرة المرتبطة بأخر منصب شغله - علاوة المسؤولية.

* المادة 187 : يعاد مَنْ كان يشغل وظيفة مسؤولية، وقد ممارستها، يعاد إلى آخر منصب شغله ويتقاضى الجرة المرتبطة بهذا المنصب.
لا يمكن إعتبار إعادة الترتيب عقوبة تأديبية.

* المادة 188 : تحدد قائمة وظائف المسؤولية وكذا نظام الأجر الخاص بها بموجب الإتفاقيات و / أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسة.

الفصل السادس : العلاوات والتعويضات

* المادة 189 : وفقا للأحكام القانونية المعمول بها، لاسيما الحكام المنصوص عليها في المادة 81 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، يتقاضى العمال الذين يدفع لهم أجرهم حسب النظام "الزمني"، زيادة على الأجرة الأساسية كما تنص عليه أحكام هذه الإتفاقية، يتقاضون تعويضات وعلاوات وفق شروط وحسب كفاءات تحدها إتفاقية المؤسسة و / أو الإتفاقات الجماعية.

* المادة 190 : تحدد الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للمؤسسات نظام أو نظم تحفيز توضح بوجه خاص طبيعة العلاوات المرتبطة بالإنتاجية والنتائج المترتبة عنها ونمط تحديدها و تقييمها ومنحها.

الفرع الأول : التعويض عن الخبرة المهنية

* المادة 191 : تقوم الخبرة المهنية للعامل على مستوى المؤسسة بتعويض يحسب على أساس الأجر القاعدي.

ويمكن لهذا التعويض أن يصل إلى حد أقصى يقدر بـ 60% من الأجر القاعدي للعامل المعادل للفترة 32 سنة خدمة فعلية.

و العشرة (10) نقاط الإضافية مقارنة مع النسبة القديمة وخمسون (50%) لا تمنح للعامل إلا ابتداء من السنة لـ 27 سنة، بقدر نقطتين إضافيتين في السنة لغاية حد 32 سنة.

الفرع الثاني : تعويض الإطعام

*** المادة 192 :** في حالة تنظيم العمل في طور متواصل، يستفيد العامل من منحة الإطعام بمبلغ محدد بـ ثلاثمائة (300دج) لليوم المشغول فعليا، ما عدا الحالة التي يكون فيها الإطعام مضمون من طرف الهيئة المستخدمة.
منحة الإطعام لا يمكن جمعها مع تعويضات مصاريف التنقل أو التكاليف بمهمة.

الفرع الثالث : تعويض منحة النقل

*** المادة 193 :** أحكام الإتفاقية الحالية تبقى سارية المفعول.

الفرع الرابع : تعويض منحة الانتقال

*** المادة 194 :** أحكام الإتفاقية تبقى سارية المفعول.

الفرع الخامس : منحة المهمة

*** المادة 195 :** أحكام الإتفاقية الحالية تبقى سارية المفعول.

الفرع السادس : منحة الأجر الواحد



* المادة 196 : العامل الذي لا تمارس زوجته أية نشاط مهني، يستفيد من تعويض تسمى الأجر الوحيد بمبلغ رفع الى ألفين (2000 دج) في الشهر.

الفرع السابع : التعويض عن العمل التناوبي

* المادة 197 : أحكام الإتفاقية الحالية تبقى سارية المفعول.

الفرع الثامن : منحة المتاعب

* المادة 198 : أحكام الإتفاقية الحالية تبقى سارية المفعول.

الفرع التاسع : التعويض الخضوع

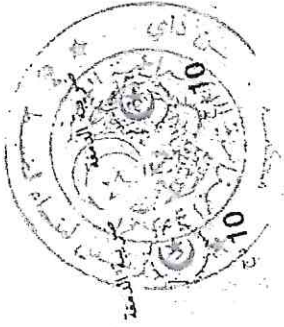
* المادة 199 : أحكام الإتفاقية الحالية تبقى سارية المفعول.

الفرع العاشر : منحة الإحالة على التقاعد

* المادة 200 : يمنح للعامل الذي يحال على التقاعد تعويض يحسب بمقدار ثلاثون (30) يوما عن كل سنة عمل فعلي في القطاع السياحي في حدود 30 سنة على أساس الأجر المتوسط للإثنتي عشر أشهر الأخيرة يقصد بالأجر الخاضع للإقتطاعات.

الفرع الحادي عشر : التعويض عن المسافاة

* المادة 201 : أحكام الإتفاقية الحالية تبقى سارية المفعول.

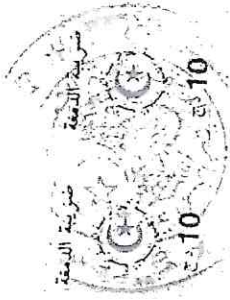


الفرع الثاني عشر : التعويض الجزافي للخدمة الدائمة

*** المادة 202 :** أحكام الإتفاقية الحالية تبقى سارية المفعول.

الفرع الثالث عشر : منحة العمل الليلي

*** المادة 203 :** أحكام الإتفاقية الحالية تبقى سارية المفعول.



الفرع الرابع عشر : منحة الجرد

*** المادة 204 :** قرار اللجنة بشأن تسديد هذه المنحة غير مطابقة.

الفرع الخامس عشر : منحة الصندوق

*** المادة 205 :** أحكام الإتفاقية الحالية تبقى سارية المفعول.

الفرع السابع عشر : منحة المنطقة

*** المادة 206 :** لترقيم العامل المحال للمناطق المعزولة لمزاولة نشاطات مؤهلة ذات أوابية لإنجاز برنامج التنمية والمبين من طرف الهيئات الإدارية للمؤسسة، يمكن أن يحصل على تعويض يسمى تعويض المنطقة للعمال المعنيين من خلال الشروط والمواصفات المضبوطة بالإتفاقيات الجماعية للمؤسسة.

تنتهي منحة المنطقة بإنهاء الأسباب التي أدت إلى ظهورها ما عدا ما تعلق منها بالبعد أو الظروف المناخية.

الفرع الثامن عشر : علاوات الدخل الفردي والجماعي

* المادة 207 : نسب العلاوات للدخل الفردي والجماعي حددت بسقف أقصى 50% للأجر القاعدي.

وينقسم كمايلي :

- الدخل الفردي 20% حسب التقيط.

- الدخل الجماعي 30% على أساس الخصوصيات الإقتصادية وخاصة :

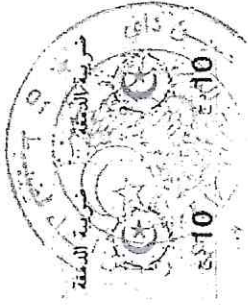
* مستوى الإنتاج.

* تكاليف الإستغلال.

* التنبؤات.

* طبيعة الخدمات.

* نسبة تحصيل الديون.



التاسع عشر : العلاوات الأخرى

* المادة 208 : في حالة وفاة العامل، يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة تساوي إثني عشر (12) شهرا لآخر أجره شهرية خاضعة للإشتراكات.

* المادة 209: في حالة التنازل عن الوحدة أو المؤسسة بكاملها، يمكن أن يمنح تعويض الذهاب الإرادي لفائدة كل عامل في الوحدة أو المؤسسة المعنية الذي يقدم طلبه، هذا التعويض يحسب على أساس شهرين 02 لكل سنة أقدمية في حدود 32 سنة.

هذه المنحة لا يمكن جمعها مع كل المنح الأخرى أو التعويضات المرتبطة بالتنازل عن المؤسسة أو الوحدة.

الباب السادس : أحكام ختامية

الفرع الأول : اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض بشأن الإتفاقية الجماعية لفرع



* المادة 210 : طبقا للتشريع الساري المفعول، أنشئت لجنة متساوية الأعضاء للتفاوض حول الإتفاقية الجماعية للفرع سياحة وفندقة متكونة من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) أعضاء ممثلين للهيئة المستخدمة (شركة تسيير مساهمات الدولة SGP) وثلاثة (03) إلى خمسة (05) ممثلين للفيدرالية الوطنية للتجارة والسياحة F.N.T.C.T.

اللائحة الإسمية للأعضاء لهذه اللجنة سوف تحدد بالإشتراك بين الممضيين على الإتفاقية الحالية. تجتمع هذه اللجنة بناء على إتفاق مشترك أو بطلب من أحد الأطراف كلما استدعت الضرورة لذلك خلال ثمانية (08) أيام.

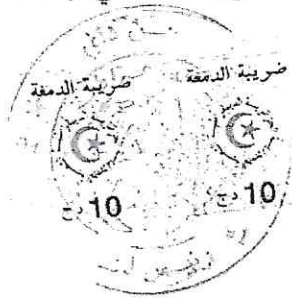
* المادة 211 : إن هذه اللجنة تستدعي لتأويل أحكام هذه الإتفاقية في حالة الخلاف في تطبيقها، وكذا تسعى الى مراجعتها المرتقبة ومطابقتها للتعديلات في تشريع العمل والقوانين الإجتماعية.

* المادة 212 : تتعهد الأطراف المتعاقدة على السهر للإحترام الصارم لأحكام هذه الإتفاقية.
* المادة 213 : في حالة الإشكال، فإن الأطراف المتعاقدة تتفق على اللجوء للتفاوض كأداة أساسية لحل كل نزاع محتمل في تنفيذ أحكام هذه الإتفاقية.
* المادة 214 : الأطراف الممضية إتفقت على الإطلاع سنويا على وضعية تنفيذ أحكام الإتفاقية الحالية وكذا تقييمها.

الفرع الثاني : أحكام أخرى

* المادة 215 : لا يمكن للإتفاقية الحالية في جميع الأحوال تقرر الإنتقاص من الإمتياز المكتسب بشكل فردي أو جماعي بموجب القانون ، والإتفاقيات و الإتفاق المشترك للعمل أو العقود الفردية للعمل المطبقة ابتداء من تاريخ إمضاءها.

* المادة 216 : أحكام الإتفاقية الحالية تستخلف وتلغي تلك الموجودة في الإتفاقيات والإتفاق الجماعي والعقود الفردية للعمل بما فيها العقود المحددة المدة عندما تكون لا تعطي إمتيازات للعمال.



* المادة 217 : في حالة الصعوبات المالية الناجمة عن تطبيق رفع الأجور، المذكورة في الملحق رقم 02 المرفقة لهذه الإتفاقية، والتعويضات، اللجنة المشتركة AD-HOC سوف يتم تبليغها من الطرف الأكثر تعجلا.

* المادة 218 : الإتفاقية الجماعية للفرع تتميز بطابع وطني تضم جميع المؤسسات ضمن وعاء شركة تسيير مساهمات جستور المرقمة في الملحق رقم 01 المرفقة لهذه الإتفاقية والمودعة لدى مفتشية العمل وكذا على مستوى كتابة ضبط المحكمة، ويسري سريان هذه الإتفاقية إبتداء من تاريخ 2013/06/01.

الإتحادية الوطنية لعمال التجارة والسياحة
الأمين العام

شركة تسيير مساهمات النولة "جستور"

رئيس المديرين للشركة القابضة



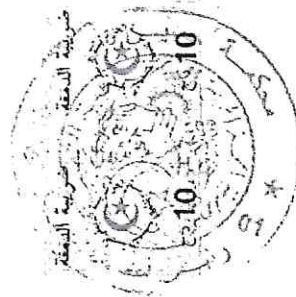
الأمين العام
رابح برهمي

Handwritten signature of Rached Brahmi.



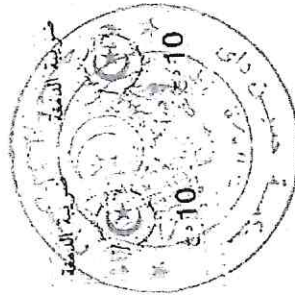
Handwritten signature of the Chairman of the Board of Directors, M. Louanchi.

21 نوفمبر 2013



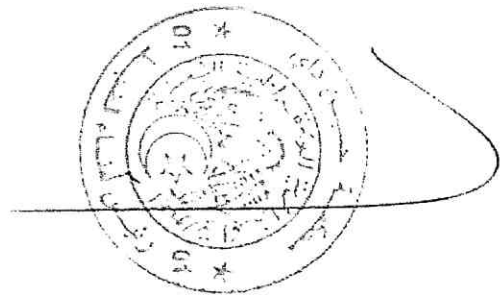
تم تسجيل هذه الإتفاقيات الجماعية للفرع والحيّة تصحفاً (218) مادة
بالإضافة إلى ملاحق رقم 01 تتعلق بقائمة المرشحات المعينة بالإتفاقيات
هذه وملحق رقم 02 تتعلق بنسبة رفع الأصوات. هذا لم يوافقنا
سيدة بوزيت. مفتشة رئيسية للعمل بتاريخ 2013/12/10
تم رقم: 2013/04.

مفتشة رئيسية للعمل
362/10
ليونسطة إسبورت



تمت رقم 170 2013

16 2013



ملحوظة رقم 01

قائمة المؤسسات (مع الوحدات) التابعة لشركة تسيير مساهمات الدولة "فندقة وسياحة" جيستور

مؤسسة فنادق غرداية	فندق مسير من طرف مجموعة أكور بموجب عقد معاهدة التسيير فندق مسير من طرف مجموعة أكور بموجب عقد معاهدة التسيير	مؤسسة فنادق للوسط
فندق الجنوب		فندق سوقيتال
فندق مرحبة		فندق ماركور
وحدة الخدمات الفندقية والتمويل		فندق سفير
فندق رستميت		فندق عمراوة
مؤسسة فنادق عنابة		المركز التجاري والمستودع
فندق سيبوس		فندق البير الأول
فندق شلالة		فندق الرايس
فندق مرمرورة		فندق تامقوت
فندق سرايدي		فندق الأرز
مؤسسة فنادق تلمسان		فندق توات
فندق تاهات		مؤسسة فنادق سيدي فرج
فندق تيدكلت		المركز السياحي
مؤسسة فنادق تلمسان		فندق المنار
حمام بوحنيقية		فندق المرسي
حمام بوحجار		الشط الأزرق
حمام بوغراة		طالاسو
حمام ربي		حمام ريفعة
فندق زيانيت		مؤسسة فنادق الجزائر
فندق الفرسان		فندق الجزائر
فندق تافنا		فندق قردادة
مؤسسة فنادق الأمدلس		فندق تاغيت
مؤسسة فنادق الشرق		فندق قورارة
فندق سرتا		فندق القايد
فندق بانوراميك		مؤسسة فنادق بسكرة
فندق بوقارون		حمام الصالحين
فندق شالية		فندق الزيان
حمام قرقور		فندق سوف
فندق حماميت		فندق لوس
وكالة أسفار والسياحة		تالقورت
مؤسسة فنادق الغرب		مسيلة
فندق مختار		وحدة الخدمات الفندقية والتمويل
فندق عنتر		مؤسسة فنادق تيبازة
المؤسسة السياحية للقبائل		الرمال الذهبية
- لالة خديجة		
- بلوى- السوار الفضي		مزفران
- وكالة السياحة و السفر		المركز السياحي
مؤسسة فنادق الأوراسي	فندق مسير من طرف مجموعة السفير بموجب عقد معاهدة التسيير	مؤسسة فنادق تيبازة
فندق الأوراسي		القرية
فندق المهري		مطارس
فندق بوسطون		القرن الذهبية
فندق ريم		

ملحق رقم 02

نسبة رفايع الأجهـور

النسبة %	مؤسسات
% 20	مؤسسة تسيير فنادق الجزائر
% 20	مؤسسة تسيير فنادق الأوراسي
% 20	مؤسسة التسيير السياحي للوسط
% 15	مؤسسة التسيير السياحي لتمنراست
% 15	مؤسسة التسيير السياحي لعنابة
% 15	مؤسسة التسيير السياحي لبسكرة
% 15	مؤسسة التسيير السياحي لسيدي فرج
% 15	مؤسسة التسيير السياحي لتيبازة
% 15	مركز معالجة بمياه البحر طالاسو
% 15	مؤسسة التسيير السياحي لزرالدة
% 15	مؤسسة التسيير السياحي لتلمسان
% 15	مؤسسة التسيير السياحي للشرق
% 10	مؤسسة التسيير السياحي للغرب
% 10	المؤسسة السياحية للقبائل
% 10	مؤسسة تسيير الأندلسيات
% 10	مؤسسة فنادق حمام ريغة
% 10	مؤسسة فنادق غرداية

