



## نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

### في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: 2012
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية مشتركة للمؤسسة
القطاع: المحروقات
الموضوع : اتفاقية جماعية للمؤسسة شركة تسيير واستغلال طرفيات موانئ المحروقات (ش.ت. ط.م.م) (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على ثلاثة عشر باب : احكام عامة / واجبات العمال / العلاقات الشغلية / تنظيم العمل / التأجير / الوقاية من المخاطر المهنية / الحق النقابي / منع وتسوية النزاعات الشغلية / منع وتسوية نزاعات الحق في الاضراب/ الاعمال الاجتماعية ، الحماية الاجتماعية / تطبيق، مراجعة، واستنكار لاتفاقية المؤسسة / احكام ختامية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



شركة تسيير و استغلال طرفيات موانئ المحروقات (ش.ت.ط.م.)  
Société de Gestion et d'Exploitation des Terminaux  
Marins à Hydrocarbures  
STH Spa au capital social de 1.000.000.000,00 DA

سوناتراك



# CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE S.T.H

2012

✉ STH – Spa Zone Industrielle d'Arzew – BP 163 BETHIOUA ☎ : 041 47 02 13 – 📠 : 041 47 02 14  
E-mail: dg@sth.dz

# SOMMAIRE

	Page
DISPOSITIONS PRELIMINAIRES.....	01
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	01
Article 1 : Objet	
Article 2 : Champ d'application	
TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES.....	01 à 03
Chapitre 1 : Les droits des travailleurs.....	01
Article 3 : Droits fondamentaux	
Article 4 : Droits des travailleurs	
Article 5 : Protection des travailleurs	
Chapitre 2 : Les obligations des travailleurs.....	02
Article 6 : Les différentes obligations des travailleurs	
Chapitre 3 : Droits et obligations des postes spécifiques.....	03
Article 7 : Droits et obligations des postes spécifiques	
Article 8 : Contrôle Médical des postes spécifiques	
Article 9 : Incapacité professionnelle du travailleur	
TITRE II : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL.....	03 à 14
Chapitre 1 : La naissance de la relation du travail.....	04 à 06
Article 10 : Pourvoi du poste de travail	
Article 11 : Naissance de la relation du travail	
Article 12 : Age minimum de recrutement	
Article 13 : recrutement personnes handicapées	
Article 14 : Dossier de recrutement	
Article 15 : Examens médicaux d'embauche	
Article 16 : Contrat de travail « durée déterminée »	
Article 17 : Contrat de travail à plein temps	
Article 18 : Période d'essai contrat de travail à durée indéterminée	
Article 19 : Période d'essai contrat de travail à durée déterminée	
Article 20 : Rupture de la relation de travail pendant la période d'essai	
Article 21 : Droits et obligations pendant la période d'essai	
Article 22 : Confirmation du travailleur	
Article 23 : Décision de confirmation	
Article 24 : Confirmation de faite	
Article 25 : Recrutement et confirmation des cadres supérieurs	

**Chapitre 2 : le déroulement de la relation de travail**.....06 à 11

- Article 26 : L'affectation du travailleur
- Article 27 : Réaffectation du travailleur
- Article 28 : Mutation pour convenances personnelles
- Article 29 : Mutation pour raisons de service
- Article 30 : Mutation pour raisons médicales
- Article 31 : Mise en œuvre des dispositions de la mutation
- Article 32 : mutation et sanction disciplinaire
- Article 33 : refus de la mutation
- Article 34 : avantages liés à la mutation pour raisons de service
- Article 35 : La promotion
- Article 36 : pourvoi des postes vacants
- Article 37 : Procédures de promotion
- Article 38 : décision de promotion
- Article 39 : période d'essai
- Article 40 : L'intérim
- Article 41 : L'intérim (suite)
- Article 42 : Décision d'intérim
- Article 43 : La période d'intérim
- Article 44 : La formation
- Article 45 : Objectif de la formation
- Article 46 : L'apprentissage
- Article 47 : Obligation de la formation
- Article 48 : Prise en charge de la formation
- Article 49 : Contrat de Fidélité
- Article 50 : Absence pour formation
- Article 51 : Formation spécialisée
- Article 52 : Personnel formateur
- Article 53 : Affectation à l'issue d'une formation

**Chapitre 3 : récompenses honorifiques**..... 11

- Article 54 : Médaille de fidélité
- Article 55 : Gratification
- Article 56 : Récompense pour mérite exceptionnel

**TITRE III : ORGANISATION DU TRAVAIL**.....12 à 25

**Chapitre 1 : Durée légale du travail**.....12 à 16

- Article 57 : Durée légale du travail
- Article 58 : Les horaires du travail
- Article 59 : L'amplitude journalière
- Article 60 : Réduction de la durée du travail
- Article 61 : Les listes concernées pour la réduction de la durée du travail
- Article 62 : Pause
- Article 63 : La durée du temps partiel

**Chapitre 2 : Les systèmes de travail et de la relève**.....13 à 16

- Article 64 : Système du travail
- Article 65 : Travail posté



Article 66 : Les différents systèmes de travail	
Article 67 : Obligations liées au travail posté	
Article 68 : Quarts successifs	
Article 69 : La permanence	
Article 70 : Obligations découlant de la permanence	
Article 71 : Avantages liés à la permanence	
Article 72 : Astreinte	
Article 73 : Spécificités de l'astreinte	
Article 74 : Les systèmes d'astreinte	
Article 75 : Obligation d'astreinte	
Article 76 : Le travail de nuit	
Article 77 : Obligation de travail de nuit	
Article 78 : Pause de travail de nuit	
Article 79 : Repos compensateur du travail de nuit	
Article 80 : Majoration du travail de nuit	
Article 81 : Conditions du travail de nuit	

**Chapitre 3 : Repos légaux..... 16**

Article 82 : Repos hebdomadaire	
Article 83 : Repos légal	
Article 84 : Travail un jour de repos hebdomadaire	
Article 85 : Cas de suspension du repos hebdomadaire	

**Chapitre 4 : Congé annuel..... 17 à 19**

Article 86 : Congé annuel (CA)	
Article 87 : Cas de report CA	
Article 88 : Période de référence pour décompte du CA	
Article 89 : CA des travailleurs saisonniers	
Article 90 : Détermination du CA	
Article 91 : Congé en cas de maladie	
Article 92 : Fractionnement des congés	
Article 93 : L'interruption du congé annuel	
Article 94 : Rappel pour nécessité de service	
Article 95 : Congé annuel pour le travail à temps partiel	
Article 96 : Relation de travail durant le congé	

**Chapitre 5 : Congés spéciaux et absences..... 19 à 21**

Article 97 : suppression de la rémunération pendant les congés	
Article 98 : autorisation d'absences	
Article 99 : Abandon de poste	
Article 100 : Absences répétées	
Article 101 : Absences rémunérées	
Article 102 : Absence pour événements familiaux	
Article 103 : conditions liées aux bénéficiaires du congé événement familial	
Article 104 : Absence autorisées non rémunérées	
Article 105 : Délai de route	
Article 106 : Absences pour maladie	

**TITRE IV : SUSPENSION ET CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL 21 à 24**

**Chapitre 1 : Suspension de la relation de travail..... 21 à 24**

Article 107 : La suspension de la relation de travail  
 Article 108 : Détachement sans solde  
 Article 109 : Détachement avec solde  
 Article 110 : Demande de détachement  
 Article 111 : Détachement pour service national et réintégration  
 Article 112 : congés sans solde  
 Article 113 : La mise en disponibilité  
 Article 114 : les cas de la mise en disponibilité  
 Article 115 : mise en disponibilité de droit  
 Article 116 : Incompatibilité avec le congé sans solde  
 Article 117 : modalités de réintégration et renouvellement de la mise en disponibilité  
 Article 118 : les cas de renouvellement de la mise en disponibilité  
 Article 119 : non respect de la procédure du renouvellement ou de la réintégration

## **Chapitre 2 : Cessation de la relation de travail**

Article 120: cas de cessation de la relation de travail  
 Article 121: le préavis  
 Article 122: procédure en cas de la cessation de la relation de travail  
 Article 123 : licenciement économique  
 Article 124 : procédure et effet du licenciement économique  
 Article 125 : préavis & indemnités du licenciement économique  
 Article 126 Dispositions particulières du licenciement économique

## **TITRE V : REMUNERATION..... 25 à 34**

### **Chapitre 1 : Classification et évaluation des postes de travail ..... 25**

Article 127 : Définition du poste de travail  
 Article 128 : Création, maintien ou suspension des postes de travail  
 Article 129 : La nomenclature des postes de travail  
 Article 130 : Le salaire de base

### **Chapitre 2 : Eléments de la rémunération..... 25**

Article 131 : La rémunération  
 Article 132 : Les éléments de la rémunération

### **Chapitre 3 : Salaire de base..... 26**

Article 133 : Le salaire de base minimum  
 Article 134 : Détermination des salaires de base

### **Chapitre 4 : Primes et indemnités..... 26 à 34**

Article 135 : L'indemnité d'expérience professionnelle IEP  
 Article 136 : Méthodes de calcul de l'IEP  
 Article 137 : Actualisation de l'IEP  
 Article 138 : Validation de l'IEP  
 Article 139 : Détermination de l'IEP  
 Article 140 : Attribution de l'IN  
 Article 141 : Postes ouvrant droit à l'IN  
 Article 142 : Détermination des montants de l'IN  
 Article 143 : Diminution ou suspension de l'IN.

Article 144 : Attribution de l'indemnité de travail posté  
 Article 145 : compensation de l'ITP  
 Article 146 : Poste ouvrant droit à l'ITP  
 Article 147 : modalités de déterminations de l'ITP  
 Article 148 : Prime de rendement collectif PRC  
 Article 149 : Prime de rendement collectif PRC(suite)  
 Article 150 : Détermination des montants de la PRC  
 Article 151 : L'indemnité du congé annuel ICA  
 Article 152 : Attribution ICA  
 Article 153 : Bonification moujahid  
 Article 154 : Calcul des indemnités en cas d'absence  
 Article 155 : Prime de responsabilité et de sujétion PRS  
 Article 156 : Détermination de la PRS  
 Article 157 : Cas de non cumul de la PRS  
 Article 158 : Indemnité transitoire de zone industrielle nord ITZIN  
 Article 159 : Détermination de l'ITZIN  
 Article 160 : La prime d'intéressement  
 Article 161 : Salaire unique

**Chapitre 5 : Les heures supplémentaires.....29**

Article 162 : Heures supplémentaires  
 Article 163 : Surcroît de travail et travailleurs occasionnels  
 Article 164 : Recours aux HS  
 Article 165 : Différentes heures  
 Article 166 : Repos compensateur  
 Article 167 : Caractéristiques de l'indemnité pour HS

**Chapitre 6 : Indemnités à caractères de remboursement.....30 à 34**

Article 168 : Mission  
 Article 169 : Déplacement  
 Article 170 : Déplacement et ordre de mission  
 Article 171 : Transport des travailleurs en mission  
 Article 172 : Frais de mission  
 Article 173 : Montant des frais de mission  
 Article 174 : Frais de mission en cas de prise en charge  
 Article 175 : Frais de restauration et d'hébergement  
 Article 176 : Indemnité kilométrique (IKA)  
 Article 177 : Utilisation du véhicule personnel  
 Article 178 : Indemnisation pour utilisation du véhicule  
 Article 179 : Cas de suspension de l'IFA et l'IKA  
 Article 180 : Cas de maintien de l'IFA  
 Article 181 : Condition d'attribution de l'IFA et de l'IKA  
 Article 182 : Interdiction d'utilisation d'un véhicule de service  
 Article 183 : Cas de non cumul  
 Article 184 : Indemnité de transport  
 Article 185 : Certificat de résidence  
 Article 186 : Cas d'exclusion du bénéfice de l'IT  
 Article 187 : Prêt pour achat véhicule  
 Article 188 : Montant du prêt achat véhicule  
 Article 189 : Attribution et renouvellement du prêt achat véhicule  
 Article 190 : Contrat du prêt achat véhicule  
 Article 191 : Prime de panier



Article 192 : Cas de non paiement de la pp  
Article 193 : Montant de la prime de panier  
Article 194 : Indemnité de nourriture  
Article 195 : Cumul de l'indemnité de nourriture et PP  
Article 196 : Indemnité de nourriture pendant le mois de ramadhan

**Chapitre 7 : Dispositions particulières..... 34**

Article 197 : Nature de la rémunération  
Article 198 : Montant de la rémunération  
Article 199 : Priorité et versement de la rémunération sur toutes autres créances  
Article 200 : Préservation de la rémunération  
Article 201 : Avantages exclus par le versement de salaire  
Article 202 : Grille de salaire

**TITRE VI : PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS..... 34 à 39**

**Chapitre 1 : Disposition Générale..... 34**

Article 203 : Engagement de la société en matière d'hygiène et sécurité  
Article 204 : Moyens de Protection individuelle et collective

**Chapitre 2 : La Médecine du travail..... 35 à 38**

Article 205 : Médecine de travail  
Article 206 : Mission de la médecine de travail  
Article 207 : Mission des services de la médecine de travail

**Chapitre 3 : Hygiène & sécurité..... 36 à 39**

Article 208 : Obligation de la société  
Article 209 : Condition de travail  
Article 210 : Condition de travail (suite)  
Article 211 : Mise à disposition des moyens au profit des travailleurs  
Article 212 : Les moyens de protection individuelle  
Article 213 : Dispositions particulières pour catégories spécifiques  
Article 214 : Commissions d'Hygiène & sécurité  
Article 215 : Différents types de commissions Hygiène et sécurité  
Article 216 : Constitution des commissions Hygiène & sécurité  
Article 217 : Missions de la commission supérieure de l'hygiène & sécurité  
Article 218 : Mission de la commission hygiène & sécurité de base  
Article 219 : Rôle de la commission d'hygiène & sécurité de base  
Article 220 : Fréquence de réunions

**TITRE VII : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL..... 39 à 41**

Article 221 : Exercice du droit syndical  
Article 222 : Prérogative des organisations syndicales  
Article 223 : Droits des organisations syndicales  
Article 224 : Affichage des communications syndicales  
Article 225 : Conditions d'affichage

Article 226 : Crédit horaire  
Article 227 : Cumul du crédit horaire  
Article 228 : Décompte du crédit horaire  
Article 229 : Entrave à l'exercice du droit syndical  
Article 230 : Protection du délégué syndical  
Article 231 : Protection du délégué syndical (suite)  
Article 232 : Droits et obligations des délégués syndicaux  
Article 233 : Cas de faute professionnelle  
Article 234 : Procédures disciplinaires  
Article 235 : Détachement des délégués syndicaux  
Article 236 : Mise à disposition des moyens de travail  
Article 237 : Mise à disposition des moyens matériels  
Article 238 : Représentation et participation des travailleurs

**TITRE VIII : PREVENTION & REGLEMENT DES CONFLITS.....41**  
**INDIVIDUELS DE TRAVAIL**

Article 239 : Conflits individuels  
Article 240 : Procédure interne du règlement des conflits individuels  
Article 241 : Procédure interne du règlement du conflit individuel (suite)  
Article 242 : Procédure interne du règlement du conflit individuel (suite et fin)  
Article 243 : Saisine de l'inspection du travail

**TITRE IX : PREVENTION ET REGLEMENT DE CONFLITS..... 42 à 46**  
**COLLECTIFS ET EXERCICE DU DROIT DE GREVE**

**Chapitre 1 : Prévention et règlement des conflits collectifs ..... 42 à 43**

Article 244 : Conflits collectifs  
Article 245 : Prévention des conflits  
Article 246 : Périodicité des réunions  
Article 247 : Périodicité des réunions (suite)  
Article 248 : Réunions extraordinaires  
Article 249 : Définition des représentants des travailleurs  
Article 250 : Procédure de conciliation  
Article 251 : Conciliation auprès de l'inspection du travail  
Article 252 : Médiation & arbitrage  
Article 253 : Suspension de grève

**Chapitre 2 : Exercice du droit de grève..... 43 à 45**

Article 254 : Condition d'exercice du droit de grève  
Article 255 : Approbation de la grève  
Article 256 : préparation matérielle du scrutin  
Article 257 : Mode de scrutin  
Article 258 : Résultat du scrutin  
Article 259 : Validation du scrutin  
Article 260 : L'assemblée générale

**Chapitre 3 : le préavis de grève.....45**

Article 261 : Approbation de la grève  
Article 262 : Dépôt et préavis de grève  
Article 263 : protection de la grève légale

**Chapitre 4 : Service minimum.....45 à 46**

Article 264 : Service minimum  
Article 265 : Service minimum (suite)  
Article 266 : Service minimum (suite et fin)  
Article 267 : Poursuite de négociation pendant la grève légale  
Article 268 : Effet de grève légal  
Article 269 : Protection des travailleurs pendant la grève légale  
Article 270 : Protection des travailleurs pendant la grève légale (suite)  
Article 271 : Fautes professionnelles passible de licenciement

**TITRE X : LES ŒUVRES SOCIALES ET LA PROTECTION SOCIALE.....47 à 48**

**Chapitre 1 : Les Œuvres Sociales..... 47 à 48**

Article 272 : Définition des Œuvres Sociales  
Article 273 : Bénéficiaires des Œuvres Sociales  
Article 274 : Missions des Œuvres Sociales  
Article 275 : Fond des Œuvres Sociales  
Article 276 : Fond des Œuvres Sociales (Suite)  
Article 277 : Commissions des Œuvres Sociales  
Article 278 : Composition de la Commission des Œuvres Sociales  
Article 279 : Désignation des membres de la Commission des Œuvres Sociales  
Article 280 : Mission de la Commission des Œuvres Sociales  
Article 281 : Financement des Œuvres Sociales  
Article 282 : Prise en charge matérielle de la Société

**Chapitre 2 : La Protection Sociale..... 48**

Article 283 : Droit à la Protection Sociale  
Article 284 : Départ en retraite  
Article 285 : L'âge légal de départ en retraite  
Article 286 : Départ en retraite sans limite d'âge  
Article 287 : Allocation de fin de carrière  
Article 288 : La Mutuelle  
Article 289 : L'adhésion à la mutuelle



**TITRE XI : REGLEMENT INTERIEUR.....49 à 50**

- Article 290 : Elaboration du Règlement Intérieur
- Article 291 : Contenu du Règlement Intérieur
- Article 292 : Fautes Professionnelles
- Article 293 : Fautes Professionnelles (Suite)
- Article 294 : Dispositions du Règlement Intérieur
- Article 295 : Publicité du Règlement Intérieur
- Article 296 : Affichage du Règlement Intérieur

**TITRE XII : EXECUTION REVISION ET DENONCIATION.....50 à 51  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA SOCIETE**

- Article 297 : Durée de la Convention
- Article 298 : Révision, Modification de la Convention
- Article 299 : Convention et Législation ultérieure
- Article 300 : Respect de la Convention
- Article 301 : Information sur la Convention Collective
- Article 302 : Droit des Travailleurs en cas de non respect de la Convention
- Article 303 : Droit des parties en cas de non respect de la Convention
- Article 304 : Dénonciation de la Convention
- Article 305 : Procédures de dénonciation de la Convention
- Article 306 : Effet de la dénonciation

**TITRE XIII : DISPOSITIONS FINALES.....52**

- Article 307 : Commission de la Convention
- Article 308 : Missions des Commissions habilités
- Article 309 : Date d'effet de la Convention

# DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

## OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

### Article 1 :

La présente convention collective, conclue en application des textes législatifs et réglementaires, a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail entre les travailleurs salariés et la société S TH /Spa.

Par travailleurs salariés, il y a lieu d'entendre l'ensemble des agents permanents et temporaires travaillant, à temps plein ou partiel, appartenant aux corps professionnels d'exécution, de maîtrise, de cadre et de cadre supérieur.

### Article 2 :

Sont exclus du champ d'application de la présente convention au sens des dispositions législatives et réglementaires :

- Les cadres dirigeants ;
- Le personnel étranger, régis par des dispositions particulières ;
- Les apprentis et les pré-salariés.

Nonobstant les dispositions de la présente convention, le personnel marin fera l'objet de dispositions particulières.

## **TITRE I : Dispositions Générales**

### **Chapitre 1 : Les droits des travailleurs**

### Article 3 :

Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- Exercice du droit syndical ;
- Négociation collective ;
- Participation dans l'organisme employeur ;
- Sécurité sociale et retraite ;
- Hygiène, sécurité et médecine du travail ;
- Repos ;
- Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail ;
- Recours à la grève.

#### Article 4 :

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

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

#### Article 5 :

La Société garantit la protection du travailleur dans l'exercice de ses fonctions et dans l'accomplissement de ses tâches contre toutes formes d'outrage, d'injure, de diffamation, de menace, de brimade ou de voie de fait, de pression ou de tentative visant à l'influencer ou à l'inféoder.

Elle procède ou fait procéder, également à la réparation des préjudices matériels et moraux causés aux travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

### **Chapitre 2 : Les obligations des travailleurs**

#### Article 6 :

Les travailleurs de La société ont les obligations suivantes :

- Accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail en agissant avec diligence et assiduité dans le cadre de l'organisation de travail mise en place par la société ;
- Contribuer aux efforts de l'employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité ;
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie, désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction ;
- Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation ;
- Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou de contrôle d'assiduité ;
- Le travailleur en congé de maladie et/ou en accident de travail est tenu de se soumettre à tout contrôle médical par l'employeur y compris en son domicile ;
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité ;

- Ne pas divulguer d'informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus, de fabrication, modes d'organisations, et d'une façon générale ne pas divulguer les documents internes à STH sauf s'ils sont requis par la loi ou par la hiérarchie ;
- Ne pas avoir des intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de la Société STH et de ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité ;
- observer les obligations découlant du contrat de travail.

### **Chapitre 3 : Droits et obligations des postes spécifiques**

#### **Article 7 :**

Les emplois et postes de travail liés à la conduite, à la maintenance, au guidage des moyens de transport et en générale, tous les emplois et postes de travail qui concourent à la sécurité et à la régularité des transports, ou au traitement et à la manutention des marchandises, bénéficient de droits et sont soumis à des obligations spécifiques.

Pour chacun de ces postes de travail, les tâches y afférentes seront répertoriées et classées en tâches dites principales, secondaires, et ou ayant trait à la préparation ou à la clôture d'un travail.

#### **Article 8 :**

Les travailleurs occupant les emplois de travail spécifiques qui leur sont confiés conformément aux dispositions légales applicables dans les domaines d'activité couverts par la société, font l'objet d'un suivi médical régulier de leurs aptitudes physiques, nerveuses et mentales afin d'assurer en toute sécurité les tâches qui leur sont confiées.

#### **Article 9 :**

Les travailleurs visés ci-dessus en situation dument constatée par les organes de médecine de travail, d'incapacité physique définitive à continuer à occuper leur poste De travail ont droit à une formation reconversion vers un autre poste de travail avec la rémunération correspondante.

En cas d'impossibilité d'une formation ou reconversion en raison de l'incapacité professionnelle d'un travailleur, l'employeur peut prononcer la rupture de la relation de travail avec préavis et indemnisation du salarié concerné dans les conditions fixées par des accords collectifs.

### **Titre II : Les relations individuelles de travail**



## Chapitre 1 : La naissance de la relation de travail

### Article 10 :

Tout recrutement doit obéir à un pourvoi de poste consécutivement à une vacance ou une création d'emploi établie dans le cadre de l'organigramme approuvé de la société après épuisement des prospections internes.

### Article 11 :

Toute relation de travail contractée entre un travailleur salarié et la société prend naissance par un contrat écrit et signé qui crée pour les intéressés des droits et des obligations tels que définis par la présente convention.

Le contrat doit comporter la mention « lu et approuvé » par l'intéressé suivi par sa signature.

### Article 12 :

L'âge minimal requis pour un recrutement ne peut être inférieur à Dix Huit (18) ans. Le candidat mineur à un poste de travail ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation écrite de son tuteur légal, le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé ou préjudiciables à sa moralité.

### Article 13 :

La société réserve un quota de postes de travail susceptibles d'être occupés par des travailleurs handicapés. A qualification égale, les moudjahidines, les veuves et enfants de chouhada bénéficient de la priorité au recrutement.

### Article 14 :

Tout candidat retenu à un emploi est tenu de fournir à la société toutes les pièces et documents exigés par la réglementation interne, la société se réserve le droit de vérifier la conformité des déclarations et l'authenticité des pièces fournies.

### Article 15 :

Tout candidat retenu à un emploi, doit subir préalablement à son engagement, des examens médicaux ainsi que les tests professionnels et psychotechniques qui permettent à la société d'évaluer ses aptitudes et ses capacités intellectuelles et professionnelles (un examen médical approfondi serait requis pour les postes à statut particulier).

#### Article 16 :

La relation de travail est en règle générale à durée indéterminée, toute fois, le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel dans les cas expressément prévus ci après :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables ;
- Remplacement du titulaire de poste temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail ;
- Nécessité pour La société d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ;
- Surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers le justifient ;
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont, par nature temporaires.

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

#### Article 17 :

Le contrat de travail peut être conclu également pour une durée indéterminée ou déterminée mais pour un temps partiel de travail, c'est-à-dire un volume horaire moyen inférieur à la durée légale de travail.

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

#### Article 18 :

Le travailleur nouvellement recruté pour une durée indéterminée, à temps plein ou partiel, est soumis à une période d'essai fixée à :

- Deux (02) mois pour le personnel d'exécution ;
- Quatre (04) mois pour le personnel de maîtrise ;
- Six (06) mois pour les cadres ;
- Douze (12) mois pour les cadres supérieurs.

#### Article 19 :

Le travailleur recruté pour une durée déterminée est soumis à une période d'essai pendant une durée minimum égale au 1/12<sup>ème</sup> de la durée du contrat et ne pouvant excéder :

- Huit (08) jours pour le personnel d'exécution ;
- Quinze (15) jours pour le personnel de maîtrise ;
- Un (01) mois pour les cadres ;
- Deux (02) mois pour les cadres supérieurs.

#### Article 20 :

Durant la période d'essai, la relation de travail conclue pour une durée indéterminée ou déterminée peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans indemnités ni préavis.



La notification de résiliation du contrat de travail doit être adressée au travailleur au plus tard le dernier jour de la période d'essai.  
Passé ce délai, la confirmation est réputée acquise :

- Soit pour une durée indéterminée, s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ;
- Soit pour la durée du contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée.

**Article 21 :**

Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et les mêmes obligations que les travailleurs confirmés occupant les postes similaires.

**Article 22 :**

Lorsque la période d'essai est jugée satisfaisante, le travailleur est confirmé au poste de travail ou orienté vers un poste similaire conforme à ses aptitudes et capacités professionnelles.

Dans ce cas, la période d'essai est prise en compte dans le décompte de son ancienneté.

**Article 23 :**

Le travailleur reçoit à l'issue de la période d'essai une décision de confirmation établie par les responsables habilités.

**Article 24 :**

Le travailleur est présumé confirmé dans le cas où il ne reçoit pas la notification de confirmation à son poste de travail au plus tard 72 heures après la date d'expiration de la dite période.

**Article 25 :**

Le recrutement et la confirmation des cadres supérieurs dont la nomination relève du Président Directeur Général ou de son représentant dûment habilité, sont subordonnés à une décision de la dite autorité.

## **Chapitre 2 : Le déroulement de la relation de travail**

**Article 26 :**

L'affectation d'un travailleur consiste en sa mise en place sur un poste de travail prévu dans l'organigramme approuvé avec attribution de la classification et de la rémunération correspondantes.

Elle peut intervenir dans différentes situations à savoir :

- Au recrutement ;
- Lors d'une mutation ;
- A l'issue d'une formation ;
- A la réintégration (suite à une mise en disponibilité, détachement, longue maladie...).

**Article 27 :**

La réaffectation d'un travailleur, dans un même lieu de travail et au sein de la même structure, à un poste de même classification intervient lorsque les nécessités de service l'exigent.

Elle peut également intervenir sur un poste de classification inférieure :

- A la demande expresse du travailleur ;
- Sur un avis médical, suite à une réduction de capacités de travail, consécutivement à un accident, une maladie du travailleur qui ne peut plus, compte tenu de son état de santé, accomplir les tâches inhérentes à son poste.

Dans ces deux cas, le travailleur perçoit la rémunération afférente au nouveau poste de travail sur lequel il est affecté.

**Article 28 :**

La mutation est un passage d'un poste de travail à un autre poste de travail entraînant un changement d'affectation. Ce changement d'affectation peut entraîner un changement de lieu de travail ou de résidence ou les deux à la fois.

La mutation pour les besoins de service relève du fonctionnement normal de la société, elle doit lui permettre notamment d'ajuster ses objectifs à ses besoins, elle est nécessaire au développement professionnel de chaque travailleur, par l'élargissement de ses compétences et l'accroissement de son expérience. Dans ce cadre, la société développe une politique d'information en direction des travailleurs sur les postes à pourvoir par voie de mutation interne.

**Article 29 :**

Les travailleurs peuvent demander une mutation pour convenances personnelles ou raisons familiales dignes d'intérêt.

La société peut accepter ou refuser cette demande, après avis de la Commission habilitée et compte tenu des nécessités de service motivées, des raisons invoquées et des possibilités d'accueil et d'affectation.

**Article 30 :**

La mutation peut intervenir à la demande du conseil médical de la société.

**Article 31 :**

Tout travailleur peut être muté pour raison ou nécessité de service, en n'importe quel lieu du territoire national.

Cependant, la mutation ne peut intervenir sans consultation préalable de l'intéressé et avis de la Commission habilitée. Elle doit en outre tenir compte de certaines contraintes socioprofessionnelles telles que:

- contre-indication médicale ;
- nécessité d'un suivi médical du conjoint ou des enfants ou ascendants à charge.

La mutation, dans la mesure du possible, ne peut intervenir pendant l'année scolaire.

#### Article 32 :

En aucun cas, la mutation ne peut revêtir un caractère disciplinaire.

#### Article 33 :

Tout travailleur qui refuse de rejoindre son poste, après notification de sa mutation, s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur de la société.

#### Article 34 :

Le travailleur muté pour les besoins de la société et dont la mutation entraîne un changement de résidence bénéficie d'une prise en charge du déménagement et de l'attribution d'un logement de service.

#### Article 35 :

La promotion représente une nouvelle affectation à un poste de travail supérieur à celui précédemment occupé au sein de la société.

La promotion qui sanctionne une élévation dans l'échelle des qualifications ou dans la hiérarchie professionnelle, intervient en fonction des postes de travail disponibles dans l'organigramme, de l'aptitude et du mérite du travailleur.

#### Article 36 :

Les postes vacants sont pourvus en priorité par des travailleurs confirmés de la société appartenant au même niveau de classification ou à niveau de classification immédiatement inférieur.

Les postes de travail à pourvoir font l'objet d'une publication interne.

#### Article 37 :

La structure arrête la liste des travailleurs à promouvoir après avis de la commission habilitée, cette liste est établie en tenant compte :

- Des résultats obtenus lors d'un examen interne, à l'issue d'un stage de formation professionnelle organisé à l'effet de pourvoir des postes vacants ou à la suite d'obtention de titre ou diplômes dûment reconnus et validés ;
- Des résultats, du mérite, du potentiel individuel dans le poste occupé et de l'adéquation du profil professionnel de l'intéressé avec les critères normatifs d'accès au poste de promotion ou des conditions d'accès qu'il sera possible de substituer à la norme ;
- De L'équilibre de la gestion financière ;
- De l'organigramme pour les postes organiques.

#### Article 38 :

La promotion est sanctionnée par l'établissement d'une décision réglementaire dûment signée par le responsable habilité, après avis de la commission du personnel.

#### Article 39 :

Pour les postes organiques vacants relevant du statut de cadre ou de cadre supérieur, le travailleur désigné par décision réglementaire, est soumis à une période d'évaluation dont la durée est fixée à :

- Six (06) mois, lorsque le poste à pourvoir n'est pas un poste supérieur ;
- Douze (12) mois, lorsque le poste à pourvoir est un poste supérieur.

L'évaluation doit être faite durant les délais ci-dessus fixés.

Si les résultats au cours de la période d'évaluation s'avèrent concluants, le travailleur est confirmé dans ses nouvelles fonctions, dans le cas contraire le travailleur est réintégré à son poste d'origine ou réaffecté vers un poste de classification équivalente à ce dernier.

Au-delà de ces délais, la confirmation est réputée acquise.

#### Article 40 :

L'intérim consiste à faire remplacer le titulaire d'un poste organique, appelé à s'absenter momentanément et dont la vacance est susceptible de gêner le bon fonctionnement de la structure.

#### Article 41 :

Tout travailleur confirmé peut être appelé, en cas de besoin, à occuper à titre de remplacement provisoire, un poste de travail égal ou supérieur au sien, s'il remplit les conditions exigées par le poste.

#### Article 42 :

L'intérim est formalisé obligatoirement par une décision dûment signée par le responsable habilité et ouvre droit à partir du 3ème mois d'une indemnité d'intérim égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au poste sur lequel il assure l'intérim, le cumul de plusieurs périodes d'intérim inférieurs à 21 jours ne peut ouvrir droit à cette indemnité.

#### Article 43 :

Dans tous les cas, la période d'intérim ne peut dépasser la durée de 365 jours calendaires. Au-delà de ce délai, la confirmation est réputée acquise.



**Article 44 :**

La formation professionnelle constitue un instrument stratégique de développement de la société, dont les objectifs concourent à la réalisation de ses missions économiques et à la valorisation des qualifications du personnel.  
A ce titre, le rôle des services de formation de la société consiste à assurer la satisfaction des besoins de la société en personnel qualifié nécessaire à sa gestion et à son développement.

**Article 45 :**

Pour la concrétisation de ses objectifs, la société met en œuvre tous les moyens humains, matériels et financiers afin de promouvoir, organiser et réaliser des actions de formation nécessaires à ses besoins, dans le cadre d'un plan annuel et pluriannuel, après avis de la commission habilitée en matière :

- De perfectionnement professionnel assurant l'adaptation permanente du travailleur à son poste de travail ;
- De recyclage professionnel, permettant l'occupation d'un poste de travail dont les tâches sont différentes de celles du poste initial mais de même niveau de qualification ;
- De mise en situation professionnelle des travailleurs, par des actions d'enseignement et d'information.

**Article 46 :**

La société est tenue également, dans le cadre de la législation en vigueur, d'organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

**Article 47 :**

Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés par la société en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître ses connaissances générales, professionnelles ou technologiques.  
Tout refus est assimilé à une faute professionnelle conformément aux dispositions du règlement intérieur.

**Article 48 :**

Les travailleurs admis à un cycle de formation professionnelle spécialisée, de recyclage ou de perfectionnement conservent durant la période de leur formation l'intégralité de leur salaire, à l'exclusion des primes et indemnités à caractère de remboursement, sauf s'il n'est pas pris en charge.  
La période est considérée comme temps de travail accompli et prise en considération au titre de l'expérience professionnelle, des médailles de mérite et de l'allocation de fin de carrière.

#### **Article 49 :**

Toute action de formation supérieure à 03 mois donne lieu à l'établissement d'un contrat entre le travailleur et la société dit «<contrat de fidélité >>

Toute interruption de la formation non motivée et toute cessation de la relation de travail durant la période contractuelle, y compris dans le cadre de départ à la retraite sans conditions d'âge, entraîne le remboursement par les intéressés de l'intégralité des salaires perçus durant la formation ainsi que les frais engagés par la société.

#### **Article 50 :**

Le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation de perfectionnement professionnel ou académique, peut bénéficier, sous réserve de présentation de justificatifs et l'accord préalable de la société d'une adaptation de son temps de travail ou d'un crédit horaire dans la limite de six (06) heures par semaine sans perte de rémunération.

#### **Article 51 :**

Lorsque les nécessités de service l'exigent, la société prend en charge les frais d'enseignement supérieur ou de formation en Algérie ou à l'étranger, débouchant sur des spécialités de haut niveau ou des expertises.

Les modalités pratiques de prise en charge font l'objet d'un contrat spécial entre la société et le bénéficiaire.

#### **Article 52 :**

La société peut exiger des travailleurs dont les qualifications ou les compétences le permettent, de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'elle organise.

Dans ce cas, il est alloué une indemnité horaire dont le montant est fixé par voie réglementaire.

#### **Article 53 :**

- A l'issue d'une formation professionnelle ou d'un recyclage, le travailleur est réintégré et affecté ;
- En cas de succès : au poste de travail objet de la formation ou du recyclage, à un poste équivalent ou un poste d'origine ;
- En cas d'échec : au poste d'origine ou un poste équivalent à ses aptitudes.

### **Chapitre 3 : Récompenses honorifiques**

#### **Article 54 :**

La médaille de mérite est destinée à récompenser la fidélité du travailleur à la société, elle est attribuée au travailleur réunissant les conditions d'ancienneté, de dévouement et de loyauté.

- Quinze (15) ans : médaille de bronze ;
- Vingt (20) ans : médaille d'argent ;
- Vingt Cinq (25) ans : médaille d'or ;
- Trente (30) ans : médaille de vermeil.



Les modalités de détermination et les conditions d'attribution des médailles sont arrêtées par voie réglementaire interne.

**Article 55 :**

Les récompenses honorifiques comprennent les médailles et les titres honorifiques, leur attribution est accompagnée d'une gratification, le montant de chaque gratification est arrêté par voie réglementaire interne.

**Article 56 :**

Les récompenses pour mérite exceptionnel individuel ou collectif comprennent les médailles et /ou les titres honorifiques, leur attribution est accompagnée d'une gratification, le montant de cette gratification est arrêté par la commission habilitée. Les conditions d'attributions et les modalités d'application sont fixées par voie réglementaire interne.

### **Titre III : ORGANISATION DU TRAVAIL**

#### **Chapitre 1 : Durée légale du travail**

**Article 57 :**

La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à quarante (40) heures conformément à la législation en vigueur. Elle est répartie au minimum sur cinq (05) jours ouvrables

**Article 58 :**

Les horaires de travail sont fixés d'un commun accord par la Direction de la société et les représentants des travailleurs en fonction des exigences du service, des conditions de travail et des particularités locales.

**Article 59 :**

L'amplitude journalière de travail ne doit en aucun cas dépasser 12 heures.

**Article 60 :**

La durée hebdomadaire du travail peut être réduite, à titre dérogatoire, par la Direction de la société, après avis de la Commission habilitée, pour les travailleurs occupant des postes pénibles, dangereux ou contraignants sur le plan physique ou nerveux. La durée hebdomadaire peut être augmentée à titre dérogatoire par la Direction de la société pour les postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

**Article 61 :**

Les listes des postes concernés par l'Article 60 sont arrêtées par la Direction de la société sur recommandation de la Commission habilitée qui fera l'objet d'un accord collectif.

**Article 62 :**

Tout travailleur effectuant un travail sous le régime de la séance continue bénéficie d'un temps de pause d'une (01) heure dont une demi-heure considérée comme temps de travail.

**Article 63 :**

Un travail est effectué à temps partiel lorsque sa durée hebdomadaire est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale du travail.

## Chapitre 2 : Les systèmes de travail et de relève

**Article 64 :**

Le travail peut être organisé en équipes successives quand les besoins de l'exploitation l'exigent ; la journée peut être divisée en deux (02) ou plusieurs tranches horaires appelées « poste » ou « quart ».

**Article 65 :**

On appelle travail posté ou travail en quart tout travail qui s'effectue par équipes successives d'une seule traite de jour et/ou de nuit en dehors des heures normales de travail.

**Article 66 :**

Les différents systèmes de travail posté sont définis comme suit :

- Système continu 2 x 12 sans période creuse ;
- Système continu 3 x 8 sans période creuse ;
- Système continu 3 x 8 avec période creuse ;
- Système semi-continu 3 x 8 avec période creuse ;
- Système semi-continu 3 x 8 sans période creuse ;
- Système discontinu 2 x 8 sans période creuse ;
- Système semi-continu 3 x 8 sans période creuse ;
- Système discontinu 2 x 8 sans période creuse ;
- Système discontinu 2 x 8 avec période creuse.

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

#### **Article 67 :**

Le travailleur qui n'est pas relevé à l'issue de son quart, par le travailleur appelé à lui succéder, est tenu de rester à son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit pourvu à son remplacement et ce, dans la limite prévue par la législation en vigueur en matière d'amplitude journalière de travail.

Il percevra, dans ce cas, les majorations pour les heures supplémentaires qu'il aura effectuées.

Lorsqu'un travailleur est appelé, exceptionnellement en dehors de son tour normal de quart, à travailler, il a droit dans ce cas, en sus du paiement des heures supplémentaires, à un repos compensateur d'égale durée.  
Son transport est assuré par la société.

#### **Article 68 :**

Sauf cas de force majeure ou nécessité absolue pouvant avoir des conséquences sur l'exploitation ou sur la sécurité des installations, il est interdit de faire assurer par un travailleur deux postes en quarts successifs.

#### **Article 69 :**

La permanence est une sujétion de service imposée aux travailleurs sur les lieux de travail en dehors des heures normales de travail et durant les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés chômés et payés.

#### **Article 70 :**

Pendant les heures de permanence, le travailleur doit rester, pendant un temps déterminé à la disposition de la société pour répondre aux besoins éventuels et prendre les mesures nécessaires en cas d'urgence.

Si les consignes données ne prévoient pas de travaux particuliers le travailleur accomplit son travail habituel.

#### **Article 71 :**

Une permanence accomplie de façon continue pendant une durée minimum de six (06) heures sans interruption est assimilée à une journée normale de travail et ouvre droit :

- A un congé de récupération égal à la durée de la permanence si celle-ci est effectuée un jour de repos légal (hebdomadaire ou férié, chômé et payé) lorsque le travailleur bénéficie de la PRS ;
- A un congé de récupération égal à la durée de la permanence et au paiement des heures supplémentaires selon les dispositions de l'article 165 de la CCE lorsque le travailleur ne bénéficie pas de la PRS ;
- Si la permanence est assurée durant un jour ouvrable non œuvré (la journée du Samedi dans le système de la semaine de cinq jours de travail), seul le travailleur non bénéficiaire de la PRS ouvre droit au paiement des heures supplémentaires ;

Les travailleurs appelés à effectuer une permanence pendant plus de six (06) heures consécutives bénéficient de la prime de panier et de l'indemnité de nourriture si La société ne met pas à leur disposition le repas.

**Article 72 :**

L'astreinte est une sujétion de service imposée à domicile, en dehors des heures réglementaires de travail, et ne concerne que les structures opérationnelles. Pendant la durée de l'astreinte, le travailleur se tient à la disposition de la société en vue de :

- Recevoir des informations relatives aux interventions,
- Effectuer des interventions sur les installations,
- Décider des mesures à prendre en cas d'accidents graves.

L'astreinte est compensée selon les modalités arrêtées par la commission habilitée.

**Article 73 :**

L'astreinte n'est pas liée de façon permanente à un poste de travail ou à un travailleur.

Elle peut varier pour un même poste ou un même travailleur.

Elle peut être supprimée en fonction notamment de l'évolution des conditions d'exploitation.

**Article 74 :**

Chaque structure doit mettre en place les systèmes d'astreinte les mieux appropriés aux conditions d'exploitation.

L'astreinte doit être répartie, chaque fois que cela est possible, entre travailleurs de même niveau.

**Article 75 :**

L'astreinte est une obligation pour les travailleurs figurant sur les listes établies par la société. Tout refus entraîne des sanctions telles que prévues par le Règlement Intérieur.

**Article 76 :**

Le travail de nuit signifie l'intervalle travaillé entre 21 heures et 05 heures, soit une durée de huit (08) heures.

**Article 77 :**

Tout travailleur non soumis au travail posté peut être appelé à effectuer un travail de nuit en cas de nécessité.



**Article 78 :**

Le travail de nuit doit obligatoirement être interrompu par une pause d'une demi-heure considérée comme temps de travail effectif.

**Article 79 :**

Le travail de nuit ouvre droit à un repos compensateur obligatoire d'une journée. Si la durée du travail de nuit est inférieure à 06 heures, le calcul du repos compensateur se fera au prorata temporis des heures travaillées.

**Article 80 :**

Les heures de travail de nuit donnent lieu à une majoration conformément à l'Article 165 de la présente convention.

**Article 81 :**

Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de 19 ans révolus, ne peuvent occuper un travail de nuit.  
Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'accord et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.

### Chapitre 3 : Repos légaux

**Article 82 :**

Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine, le jour de repos hebdomadaire est fixé par la loi.

**Article 83 :**

Les jours fériés, chômés et payés sont fixés par la loi.  
Hormis les cas des travailleurs soumis au système de relève et/ou quart et lorsque les nécessités de service ne permettent pas d'accorder le repos hebdomadaire ou les jours fériés chômés et payés, les travailleurs ont droit dans tous les cas à un repos compensateur d'égale durée et bénéficient du droit de majoration des heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article 165.

**Article 84 :**

A l'exclusion des travailleurs exerçant en quart et/ou soumis au système de relève, les agents devant travailler un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, chômé et payé doivent être avisés vingt quatre (24) heures, à l'avance, sauf cas de force majeure.

Ils ne peuvent se soustraire à l'obligation d'assurer le service, sauf cas de force majeure.

**Article 85 :**

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

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

**Chapitre 4 : Congé annuel**

**Article 86 :**

Tout travailleur a droit au congé annuel rémunéré.

Toute renonciation à tout ou partie du congé annuel est nulle et de nul effet.

La période de référence pour le décompte de droit à congé s'étend du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédent le congé au 30 juin de l'année du congé.

Le congé annuel est calculé à raison de 2,5 jours par mois de travail, sans que la durée globale du congé ne puisse excéder 30 jours calendaires par année de travail.

Durant le premier mois de travail, toute période supérieure à 15 jours est équivalente à un (01) mois de travail pour le calcul du congé annuel.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés le décompte est opéré au prorata temporis, à partir de la date de recrutement.

**Article 87 :**

Le congé annuel doit être pris pendant l'année en cours.

Le report d'une année sur l'autre de tout ou partie du congé annuel est autorisé exceptionnellement dans les cas suivants :

- Nécessité de service ;
- Stage de perfectionnement ;
- Formation professionnelle et/ou syndicale ;
- Pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam (Omra).

Dans le cas prévu à l'alinéa 4, le travailleur doit formuler une demande écrite au responsable de structure sous couvert de la voie hiérarchique.

**Article 88 :**

Sauf cas individuel digne d'intérêt ou nécessités de service, les congés annuels sont accordés du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre de l'année du congé.

Toutefois pour les pères et les mères de famille cette période correspondra dans la mesure du possible avec celle des vacances scolaires.



**Article 89 :**

Pour la détermination de la durée du congé annuel des travailleurs saisonniers ou à temps partiel, toute période égale à cent quatre vingt (180) heures est équivalente à un mois de travail.

**Article 90 :**

Outre les périodes de travail effectivement accomplies, sont considérées comme périodes travaillées pour la détermination de la durée du congé annuel rémunéré :

- Le congé annuel ;
- Les absences spéciales payées autorisées ;
- Les journées de repos légaux telles que prévues aux articles 82 et 83 de la présente Convention ;
- Les congés pour maternité, maladie ou accidents de travail ;
- Le maintien ou le rappel sous les drapeaux ;
- Les périodes de formation professionnelle et/ou syndicale ;
- Le repos compensateur pour heures supplémentaires et les périodes de récupération.

**Article 91 :**

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

**Article 92 :**

Le calendrier de départ en congé annuel est fixé par chaque structure de la société. En règle générale, le congé annuel est pris d'une seule traite. Cependant, le fractionnement en deux tranches de 17 et 13 jours calendaires est admis si les raisons de service l'exigent ou à la demande du travailleur si les raisons de service le permettent.

Le congé anticipé à prélever sur les droits à congé n'est autorisé que dans les situations exceptionnelles et si les nécessités de service le permettent.

**Article 93 :**

Le travailleur peut interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie ou d'un accident pour bénéficier d'un congé de maladie et des droits y afférents.

Si le décès intervient durant le congé annuel, la Période comprise entre le jour du décès et la fin du congé annuel, est considérée comme temps de travail pour l'établissement du solde de tout compte.

**Article 94 :**

La société peut rappeler pour nécessité impérieuse de service un travailleur en congé annuel.

Le travailleur ne peut refuser une reprise de service, sauf cas de force majeure.

Dans ce cas, il est laissé au travailleur la faculté de prendre son congé au mieux de ses intérêts.

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

**Article 95 :**

Le travailleur, employé à temps partiel, bénéficie des mêmes droits à congé qu'un travailleur employé à temps plein, au prorata temporis de l'horaire hebdomadaire effectivement travaillé.

**Article 96 :**

La relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue et le préavis ne peut courir pendant le congé annuel.

## Chapitre 5 : Congé spéciaux et absences

**Article 97 :**

Le travailleur quelle que soit sa position hiérarchique ne peut être rémunéré pour une période non travaillée sauf cas expressément prévus par la législation en vigueur.

Toute absence non justifiée dans un délai de 48 heures, le cachet de la poste faisant foi, est sanctionnée conformément aux dispositions arrêtées par le règlement intérieur de la société.

**Article 98 :**

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

**Article 99 :**

Tout travailleur qui s'absente pendant une période de sept (07) jours consécutifs, sans fournir de motif valable, est passible de licenciement pour abandon de poste conformément au règlement intérieur de la société.

**Article 100 :**

La société peut faire procéder en cas d'absences répétées, à une enquête sociale ou à des visites, médicales de contrôle et prendre des mesures conformément au règlement intérieur de la société.

**Article 101 :**

Le travailleur peut bénéficier dans certains cas, sous réserve de fournir des justificatifs, d'absences sans perte de rémunération. Ces absences concernent exclusivement :

- Les travailleurs devant s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou à une représentation du personnel dans la limite du crédit horaire légal ;

- Les travailleurs appelés à suivre des cours de formation professionnelle ou syndicale autorisés par la société dans la limite de six (06) heures par semaine ;
- Les travailleurs qui passent des examens académiques ou professionnels,
- Les travailleurs qui participent à des séminaires nationaux ou internationaux en rapport avec leurs spécialités ;
- Les travailleurs en pèlerinage aux Lieux Saints de l'islam, une fois durant leur carrière dans la limite de trente (30) jours calendaires ;
- Les travailleurs, mères de famille, pour allaitement, conformément au règlement intérieur de la société ;
- Les travailleurs désignés dans un jury auprès d'un tribunal ;
- Les travailleurs désignés en qualité de membres d'un bureau de conciliation ;
- Les travailleurs désignés en qualité d'assesseurs auprès d'un tribunal en matière sociale ;
- Les travailleurs ayant la qualité d'athlète pour participer à des compétitions nationales ou internationales, dans la limite de cinq (05) jours ouvrables ;
- Assister un travailleur concerné par une action disciplinaire ou être cité comme témoin à charge ou à décharge par la société ;
- Participer aux réunions statutaires des organes de gestion de la société ou des entreprises publiques autonomes.

#### **Article 102 :**

Sous réserve de justificatifs, les événements familiaux ci-dessous énumérés donnent également droit à une absence sans perte de rémunération

- Mariage du travailleur : trois (03) jours ouvrables ;
- Mariage de l'un des descendants du travailleur : trois (03) jours ouvrables ;
- Naissance d'un enfant du travailleur : trois (03) jours ouvrables ;
- Circoncision d'un enfant du travailleur : trois (03) jours ouvrables ;
- Décès du conjoint ou de l'enfant du travailleur : cinq (05) jours ouvrables ;
- Décès d'ascendants ou de collatéraux directs du travailleur ou de son conjoint : trois (03) jours ouvrables ;

#### **Article 103 :**

En règle générale et sous peine de perte, les congés spéciaux prévus à l'article ci-dessus doivent être pris au moment de l'événement qui les justifie. Cependant, ils peuvent être reportés pour des raisons dignes d'intérêt. Ce report ne peut excéder trente (30) jours calendaires à compter de la date de survenance de l'événement.

#### **Article 104 :**

Des absences spéciales autorisées non rémunérées peuvent être accordées, par le responsable hiérarchique habilité aux travailleurs qui ont un besoin impérieux de s'absenter sur présentation de justificatifs et si les nécessités de service le permettent. En aucun cas ces absences ne peuvent dépasser 24 demi-journées dans l'année.

#### **Article 105 :**

En sus de la durée des absences visées à l'Art 102, un délai de route peut être accordé en fonction de la durée du voyage aller-retour lorsque le motif invoqué et le lieu de sa survenance impliquent un tel déplacement.

Le délai de route dont la durée ne peut excéder 48 heures rémunérées est apprécié par les services gestionnaires compétents.



**Article 106 :**

Lorsque l'absence a pour cause une maladie, celle-ci doit être justifiée, dans les délais établis par la législation en vigueur, le cachet de la poste faisant foi, par la remise de la copie du certificat médical aux services concernés

**Titre IV : Suspension et cessation de la relation de travail**

**Chapitre 1 : Suspension de la relation de travail**

**Article 107 :**

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

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

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

**Article 108 :**

Le détachement sans solde est la position du travailleur confirmé appelé à exercer une fonction élective ou une activité auprès d'une institution ou un organisme public, La durée de détachement ne peut excéder celle du mandat.

Le détachement sans solde, avec comptabilisation de la durée de détachement comme ancienneté ouvre droit à une I.E.P concerne exclusivement les cas suivants :

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

L'ancienneté est également prise en compte dans les cas suivants :

- Maladie ;
- Maternité
- Incapacité temporaire.

**Article 109 :**

Le détachement avec solde concerne les travailleurs détachés pour une formation initiée ou avalisée par la société ou appelés à effectuer une période d'entretien ou de rappel dans le cadre de la réserve.

**Article 110 :**



Le détachement est prononcé à la demande du travailleur, après accord de la structure habilitée et de l'organisme ou de l'institution auprès desquels il est détaché, sur présentation de justificatifs.

**Article 111 :**

Le travailleur mis en détachement pour accomplissement des obligations du service national, doit demander par écrit sa réintégration dans un délai d'un (01) mois qui suit la date de sa libération définitive, au delà de ce délai, la réintégration n'est pas acquise de droit.

Les travailleurs mis en détachement sont réintégrés de droit à leur poste de travail où à un poste de rémunération équivalente.

**Article 112 :**

Il peut être accordé aux travailleur qui en font la demande, à titre exceptionnel et sur présentation de pièces justificatives, des congés sans solde n'excédant pas un mois dans l'année, dans les cas suivants:

- soigner un enfant à charge,
- assister le conjoint ou l'ascendant malade,
- préparer un examen
- participer au congrès des partis politiques ou associations,
- participer aux compétitions sportives nationales ou internationales.

**Article 113 :**

La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail, elle peut être accordée à tout travailleur confirmé justifiant au minimum d'une (01) année d'ancienneté, elle entraîne aussi la suppression de la rémunération et la cessation des droits relatifs à l'ancienneté et à la retraite.

**Article 114 :**

La mise en disponibilité est accordée sur décision de la structure habilitée, après avis de la commission du personnel dans les cas suivants :

- En cas de maladie grave où accident du conjoint où de l'enfant ;
- En cas où le travailleur veut effectuer des études où des recherches d'intérêt général.
- En cas de changement de résidence du conjoint en raison de sa profession, en un lieu éloigné de celui du travailleur ;
- Pour permettre au travailleur ou principalement à la femme au travail d'élever un enfant de moins six (06) ans, ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;
- Pour convenances personnelles.

**Article 115 :**

La mise en disponibilité est de droit dans les cas prévus aux alinéas 1, 3 et 4 de l'article sus dessus, dans les autres cas le responsable habilité est tenu, après avis de la commission habilitée, de notifier par écrit son accord ou son refus dans le mois qui suit la demande du travailleur.

Le travailleur qui abandonne son poste de travail sans avoir obtenu l'accord écrit à sa demande de mise en disponibilité, s'expose aux sanctions prévues par le règlement intérieur de la société relatives à l'abandon de poste.

**Article 116 :**

La mise en disponibilité et le congé sans solde sont incompatibles avec toute autre fonction ou activité lucrative.

La société peut à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que la situation du travailleur concerné correspond réellement aux motifs invoqués pour l'obtention de sa mise en disponibilité.

Toute fausse déclaration, ayant prévalu pour la mise en disponibilité, entraîne le licenciement sans indemnité ni préavis.

**Article 117 :**

Le travailleur mis en disponibilité doit demander, par écrit à sa structure d'origine, sa réintégration ou le renouvellement de sa période de disponibilité au moins un (01) mois avant l'expiration de celle-ci.

**Article 118 :**

La mise en disponibilité est accordée pour une période d'une année. Elle peut être renouvelée, pour une durée égale, à quatre (04) reprises dans les cas prévus à l'article 119 alinéas 1, 2,3 et 4 et à deux (02) reprises dans le cas prévu à l'alinéa 5, le travailleur qui en application de l'article 119 alinéa 5, a bénéficié d'une mise en disponibilité, ne peut renouveler sa demande qu'à l'issue d'une période de cinq (05) ans.

**Article 119 :**

Si le travailleur mis en disponibilité ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais fixés, il est mis en demeure de rejoindre son poste d'origine ou le poste qui lui est assigné et s'expose, en cas de non de réintégration aux sanctions prévues par le règlement intérieur de la société.

**Chapitre 2 : Cessation de la relation de travail**

**Article 120 :**

La relation de travail cesse dans les cas prévus par la législation en vigueur :

- Après accord des deux parties, le travailleur engagé pour une durée déterminée peut résilier son contrat sous réserve d'un délai de quinze(15) jours ;
- la démission est une rupture volontaire de la relation de travail, c'est un droit reconnu au travailleur, il est tenu de signifier par écrit sa volonté non équivoque de mettre fin à la relation de travail au terme d'un préavis de démission obligatoire.

**Article 121:**

Le préavis obligatoire est de :

- un (01) mois pour les agents d'exécution,
- deux (02) mois pour les agents de maîtrise,
- six (06) mois pour les cadres,

-six (06) à douze (12) mois pour les cadres supérieurs  
Le préavis peut être réduit par accord express des deux parties.

**Article 122:**

A l'exception des cas de décès et de retraite, la cessation de la relation de travail est prononcée en toute circonstance, sur demande écrite du travailleur ou sur décision de la société.

En cas où le travailleur quitte son poste, avant le terme du préavis de démission, il y a abandon de poste.

Durant la période du préavis de démission, le travailleur démissionnaire doit demeurer à son poste de travail et s'acquitter de ses tâches.

**Article 123:**

En cas de suppression d'emplois pour des raisons économiques d'ordre conjoncturel ou structurel, le licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels est décidé après négociations collectives.

Dans ce cadre, la société ne peut en aucun cas recourir à la pratique des heures supplémentaires ou à des nouveaux recrutements dans les catégories socioprofessionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectif

**Article 124:**

La compression d'effectif ne peut intervenir qu'après épuisement de tous les moyens susceptibles de réduire le nombre de licenciements notamment :

- La mise en retraite conformément à la législation en vigueur ;
- L'organisation et la conduite d'action de formation –reconversion
- Le travail intermittent
- L'adaptation du régime indemnitaire l'utilisation du travail partiel.

En cas de refus, le travailleur bénéficie de l'indemnité de licenciement pour compression d'effectif, lorsque la décision de compression est incontournable la société procède à la compression d'effectif en tenant compte par ordre de priorité et d'un commun accord avec les représentants des travailleurs les critères suivants :

-ancienneté,

Qualification,

Situation familiale avec majoration d'un an pour les travailleurs mariés et d'un an pour chaque enfant à charge.

Performance professionnelle

**Article 125:**

La société signifie au travailleur licencié pour compression d'effectif le préavis et le montant de l'indemnité de licenciement.

Le préavis accordé aux agents licenciés pour compression d'effectif est de :

- 12 mois pour les cadres supérieurs,
- 06 mois pour les cadres,
- 04 mois pour les agents de maîtrise,
- 02 mois pour les agents de maîtrise

**Article 126 :**

Tout licenciement intervenu en violation des dispositions de la présente convention est nul et de nul effet.



## **TITRE V : REMUNERATION**

### **Chapitre 1 : Classification et évaluation des postes de travail**

#### **Article 127 :**

Un poste de travail désigne un ensemble déterminé de tâches accomplies régulièrement par un travailleur, dans le cadre d'une organisation du travail définie par la société.

Chaque poste de travail doit être défini avec le maximum de précision, notamment en ce qui concerne les tâches y afférentes, la qualification requise et la responsabilité qui en découle.

#### **Article 128 :**

La création, le maintien ou la suppression d'un poste de travail résultent exclusivement de la qualité, de la nature, de la complexité du travail à accomplir et de l'organisation, dans le cadre des objectifs de production et de développement planifiés par la société.

#### **Article 129 :**

La société établit la nomenclature des postes de travail qui correspond à l'intégralité des tâches et des missions qui lui incombent dans tous les domaines d'activités professionnelles en tenant compte de l'évolution des techniques de gestion, de l'organisation et de l'efficacité du travail.

#### **Article 130 :**

En règle générale, pour fixer le salaire de base qui correspond à chaque poste de travail, les différents postes de travail sont évalués sur la base d'un système cohérent de critères et de règles d'évaluation, conformément à une méthode de classification.

Cette évaluation permet de classer tous les postes l'un par rapport à l'autre, en fonction de leurs caractéristiques propres, le résultat de l'évaluation des postes est soumis pour avis à une commission habilitée.

### **Chapitre 2 : Eléments de la rémunération**

#### **Article 131 :**

Le travailleur perçoit un salaire en contrepartie d'un travail qui correspond à des tâches inhérentes au poste qu'il occupe.

#### **Article 132 :**



La rémunération est composée des éléments suivants:

- Le salaire de base ;
- Les indemnités et primes de toute nature à l'exclusion des indemnités versées au titre de remboursement de frais engagés par le travailleur.

### **Chapitre 3 : Salaire de base**

#### **Article 133 :**

Le salaire de base minimum de la société est fixé en fonction des paramètres arrêtés par les parties à la négociation.

#### **Article 134 :**

Les salaires de base des différentes échelles seront déterminés par un accord collectif.

### **Chapitre 4 : Primes et indemnités**

#### **Article 135 :**

L'indemnité d'expérience professionnelle (I'EP) sanctionne l'ancienneté génératrice d'expérience professionnelle acquise au sein et/ou en dehors de la société.

#### **Article 136 :**

L'I.E.P est calculée sous la forme d'un pourcentage du salaire de base et évolue avec le salaire de base du poste occupé et le nombre d'années d'ancienneté au cours de la carrière dans le secteur et/ou hors secteur.  
Le taux attribué à un travailleur au titre de l'ancienneté dans la société est arrêté par les parties à la négociation et consigné dans un accord.  
Les années de participation à la lutte de libération nationale comptent double et sont considérées comme expérience au sein de la société.  
Les années de service national avant recrutement sont considérées comme expérience hors secteur.

#### **Article 137 :**

L'I.E.P est actualisée au mois de janvier de chaque année.

#### **Article 138 :**

Les années incomplètes de travail sont validées, au prorata, à raison du 1/12 ème du taux de l'I.E.P par mois exercé durant l'année considérée.

#### **Article 139 :**

Pour la détermination de l'I.E.P, les mois incomplets de travail sont réputés mois complets lorsque la présence durant le mois est supérieure à 15 jours calendaires.

**Article 140 :**

Les travailleurs affectés à un poste de travail dont les tâches présentent des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et/ou de danger bénéficient d'une indemnité de nuisance (I.N).

**Article 141 :**

La liste des postes qui ouvrent droit à l'I.N est établie par la société, après avis de la Commission supérieure Hygiène et sécurité, elle est actualisée périodiquement dans les mêmes formes.

**Article 142 :**

Les modalités de détermination du montant de l'I.N sont fixées par les parties et consignés dans un accord.

**Article 143:**

L'I.N est diminuée ou supprimée selon le cas, dans les mêmes formes que celles qui ont présidé à son attribution lorsque les nuisances pour lesquelles elle a été attribuée ont été réduites ou éliminées.

**Article 144:**

Les travailleurs affectés dans un système de travail en quart ou posté perçoivent une indemnité dite de travail posté compensant forfaitairement les sujétions du service continu.

**Article 145 :**

L'I.T.P est destinée à compenser forfaitairement les sujétions de travail organisé en équipes successives et notamment le recouvrement d'horaires pour la passation de consignes, le travail de nuit et le travail durant les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés et payés.

**Article 146 :**

La liste des postes ouvrant droits à l'I.T.P est arrêtée par la société, après avis de la Commission habilitée.

**Article 147 :**

Les modalités de détermination des montants de l'I.T.P sont arrêtées par les parties à la négociation et consignées dans un accord.

**Article 148 :**

Les primes liées à la productivité et aux résultats du travail sont déterminées par un mécanisme qui vise à assurer la stimulation matérielle des travailleurs et la liaison entre le salaire, la production et la productivité.

**Article 149 :**

Les primes de rendement sont destinées à sanctionner la productivité et le rendement.

**Article 150 :**

Les modalités de détermination des montants des primes de rendement, sont arrêtées par les parties à la négociation et consignées dans un accord.

**Article 151 :**

L'indemnité de congé annuel (I.C.A) est calculée sur la base du 1/12 (un douzième) de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédent le congé.

Elle est fixée par la Commission habilitée conformément aux dispositions légales et à la réglementation interne.

**Article 152 :**

L'attribution de l'I.C.A est due quelle que soit la cause de la cessation de la relation de travail.

En cas de décès du travailleur, l'I.C.A est versée aux ayants droit.

**Article 153 :**

Il est alloué au travailleur ayant la qualité de membre de l'A.L.N, de l'O.C.F.L.N ou de moussebel telle que définie par la législation en vigueur, une indemnité dite "bonification moudjahid".

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

**Article 154 :**

En cas d'absence non rémunérée, toutes les primes et indemnités sont calculées au prorata temporis des jours travaillés.

**Article 155 :**

La prime de responsabilité et de sujétion (PRS) est destinée à compenser les sujétions et les responsabilités qui n'ont pas été prises en compte ou qui dépassent exceptionnellement le seuil pris en compte dans l'évaluation du poste.

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

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

**Article 156 :**

Les modalités de détermination du montant de la PRS et l'ouverture de droit y afférent sont arrêtées par les parties à la négociation dans un accord.

**Article 157 :**

La PRS n'est pas cumulable avec les indemnités et/ou primes qui compensent les heures supplémentaires, le service permanent, l'astreinte et la permanence.  
La PRS n'est pas cumulable avec l'indemnité de travail posté sauf cas prévu dans un accord salarial.  
La PRS est cumulable avec l'Indemnité de Nuisances.

**Article 158 :**

Chaque travailleur exerçant dans un lieu de travail situé au sein des zones industrielles perçoit une indemnité transitoire de zone industrielle nord

**Article 159 :**

Les modalités de détermination des montants journaliers de l'ITZIN sont arrêtées par les parties et consignées dans un accord.

**Article 160 :**

La prime d'intéressement est une forme de participation aux résultats de la société, les modalités de détermination de la participation ou de l'intéressement aux résultats de la société sont arrêtées par la Direction Générale, après avis des représentants des travailleurs.

**Article 161 :**

Tout travailleur marié, dont le conjoint n'exerce aucune activité, perçoit une indemnité mensuelle dite indemnité de salaire unique.

## **Chapitre 5 : Les heures supplémentaires**

**Article 162 :**

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au delà de la durée hebdomadaire légale de travail ou de la durée considérée comme équivalente.

**Article 163 :**

Lorsque l'activité de la société requiert un surcroît de travail, soit occasionnellement, soit périodiquement, celle-ci est tenue de procéder en priorité à l'embauche des travailleurs occasionnels.

**Article 164 :**



Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service, revêtir un caractère d'urgence et d'exception et être strictement limité. Dans ce cas, la société peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires sans que ces heures n'excèdent les 34 heures/mois.

**Article 165 :**

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration du salaire horaire égale à :

- 50 % pour les quatre (04) premières heures supplémentaires effectuées en journées ouvrables ;
- 75 % pour les heures supplémentaires effectuées au delà de la 44<sup>ème</sup> heure hebdomadaire ;
- 100 % pour les heures supplémentaires effectuées les jours de repos hebdomadaires ;
- 125 % pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (entre 21 H et 5 H) et les journées fériées chômées et payées.

**Article 166 :**

A l'exclusion des travailleurs soumis au système de travail posté, le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal, et /ou un jour férié a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires tel que fixé à l'article ci-dessus.

**Article 167 :**

L'indemnité pour heures supplémentaires est un élément variable du salaire. Elle est soumise à l'impôt et aux cotisations de sécurité sociale.

## Chapitre 6 : Indemnités à caractère de remboursement

**Article 168 :**

La mission commandée, à l'intérieur du pays est un déplacement pour raison de service dans un rayon supérieur à cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail ou de résidence.

**Article 169 :**

Le déplacement du travailleur commence à l'heure du départ de son lieu de résidence ou de son lieu de travail habituel. Il prend fin à l'heure du retour du travailleur à son lieu de résidence ou à son lieu de travail habituel.

**Article 170 :**

Les déplacements pour raison de service d'une durée inférieure ou égale à trente (30) jours donnent lieu à l'établissement d'un ordre de mission dûment signé par le responsable de la structure. Pour les déplacements dont la durée est supérieure à trente (30) jours et inférieure à quatre vingt dix (90) jours, la signature d'un ordre de mission par un responsable ayant délégation de pouvoir est exigée.

**Article 171 :**

Le transport du travailleur en mission commandée est assuré par la société. Si le transport n'est pas assuré, le travailleur est indemnisé conformément à la réglementation interne en vigueur.

**Article 172 :**

Tout travailleur appelé à se déplacer pour les besoins du service perçoit une indemnité forfaitaire dite indemnité compensatrice, les frais engagés ou frais de mission seront fixés par un accord collectif. Cette indemnité couvre forfaitairement les frais de restauration, les frais d'hôtel et divers encourus, par le travailleur en mission commandée.

**Article 173 :**

Le montant de l'indemnité compensatrice des frais engagés ou frais de mission est fixé en rapport avec les tarifs des établissements hôteliers et des restaurants et varie selon:

- La catégorie socioprofessionnelle ;
- Le lieu où s'effectue la mission ;
- L'existence ou non d'infrastructures d'accueil propres à la société ;
- La durée du déplacement.

**Article 174 :**

En cas de prise en charge totale par la société, le travailleur perçoit 25 % du montant de l'indemnité compensatrice dans les cas prévus par la réglementation interne.

Si la société assure une prise en charge partielle, le travailleur perçoit une indemnisation correspondant à la prestation non assurée.

**Article 175 :**

Le travailleur bénéficie des frais de restauration dès lors qu'il se trouve éloigné de sa résidence ou de son lieu de travail habituel pendant les périodes de temps comprises entre onze (11) heures et quatorze (14) heures, dix huit (18) heures et vingt et une (21) heures.

Il bénéficie des frais d'hébergement lorsqu'il se trouve éloigné de sa résidence habituelle pendant les périodes de temps comprises entre vingt trois (23) heures et six (06) heures.

Les modalités pratiques seront précisées par voie réglementaires.

**Article 176 :**

Dans certains cas, les travailleurs peuvent être appelés à utiliser leur véhicule personnel pour des raisons de service, ils perçoivent une indemnité compensatrice dite indemnité kilométrique (I.K) fixée dans le cadre d'un accord collectif.

**Article 177 :**

L'utilisation occasionnelle d'un véhicule personnel par le travailleur qui en est propriétaire, pour des raisons de service, est soumise au préalable à une autorisation écrite délivrée par le responsable habilité sur présentation de la carte d'immatriculation et de la police d'assurance véhicule.

**Article 178 :**

Les travailleurs occupant un poste de travail dont les tâches nécessitent l'utilisation fréquente de leur véhicule personnel, perçoivent une indemnité forfaitaire d'amortissement (I.F.A) et/ou une I.K.A  
Les montants de cette indemnité et la liste des postes y ouvrant droits sont arrêtés par la Commission habilitée.

**Article 179 :**

L'indemnité visée aux articles 176 à 178 est suspendue également en cas de vente ou de non utilisation du véhicule personnel pour les besoins de service.

**Article 180 :**

En cas d'immobilisation du véhicule personnel (panne, accident) l'indemnité forfaitaire d'amortissement habituellement perçue est maintenue pendant six (06) mois, sur présentation de justificatifs.

**Article 181 :**

Les bénéficiaires des dispositions prévues aux articles 176 à 178 doivent justifier de la possession d'un véhicule personnel, du permis de conduire et d'une police d'assurance.

**Article 182 :**

Le bénéfice de l'I.F.A ou de l'I.K. A exclut l'usage d'un véhicule de la société.

**Article 183 :**


L'I.F.A ou l'I.K.A ne sont pas cumulables avec l'indemnité de transport (I.T).

**Article 184 :**

Les travailleurs perçoivent, sur l'ensemble ou sur une partie du trajet, entre le lieu de résidence et le lieu de travail ou le lieu de transport une I.T, cette indemnité est arrêtée par la Commission habilitée.

**Article 185 :**

Les travailleurs sont tenus de produire un certificat de résidence afin de bénéficier des dispositions de l'article 184 Ils doivent signaler dans un délai de 15 jours tout changement de résidence



**Article 186 :**

Les travailleurs qui n'utilisent pas les moyens de transport de la société mis à leur disposition dans des axes desservis, ne peuvent prétendre à l'I.T.

**Article 187 :**

Les travailleurs confirmés ont la faculté de demander un prêt destiné pour l'acquisition d'un véhicule.

**Article 188 :**

Le montant du prêt ainsi que les délais de remboursement sont fixés par la société après avis de la Commission habilitée.

**Article 189 :**

Le prêt pour achat de véhicule est attribué ou renouvelé selon les modalités arrêtées par la réglementation interne.

**Article 190 :**

Tout prêt pour achat de véhicule donne lieu à l'établissement d'un contrat dans lequel, entre autres points, figurent:

Les mesures conservatoires à prendre en cas de non remise des justificatifs dans un délai maximum de trois (03) mois,

Les mesures légales et réglementaires à prendre en cas de fausses déclarations, de licenciement ou de démission ou de mise en disponibilité du bénéficiaire du prêt.

**Article 191 :**

Tout travailleur exerçant dans la société pendant plus de six (06) heures sans interruption perçoit une prime dite prime de panier (P.P), sauf si la société met à sa disposition un repas.

**Article 192 :**

Si, en dépit du fonctionnement régulier de la cantine de la société, le travailleur ne s'y restaure pas, il ne peut prétendre au paiement de la P.P.

**Article 193 :**

Le montant de la Prime de Panier est fixé conformément à la réglementation interne en vigueur.

**Article 194 :**

Tout travailleur exerçant sous le régime de la séance continue ouvre droit à une indemnité de nourriture au cas où la société ne met pas à sa disposition un repas.

**Article 195:**



Le montant de l'indemnité de nourriture est fixé conformément à la réglementation en vigueur.

Le montant de l'indemnité de nourriture peut être cumulé avec le montant de la prime de panier dans le cadre des dispositions réglementaires internes.

**Article 196 :**

Durant le mois de Ramadhan les indemnités de nourriture ou de panier demeurent dues si les périodes de travail coïncident avec la rupture du Jeun.

## **Chapitre 7 : Dispositions particulières**

**Article 197 :**

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

**Article 198 :**

Le montant de la rémunération ainsi que tous les éléments qui la composent figurent sur la fiche de paie mensuellement établie, à l'exclusion toutefois d'un certain nombre de remboursements de frais.

La société verse régulièrement et à terme échu la rémunération due au travailleur ayant normalement rempli les obligations du contrat de travail.

**Article 199 :**

Les rémunérations ou avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances.

**Article 200 :**

Les rémunérations contenues dans les sommes dues par la société ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie ni être retenues pour quelque motif que ce soit au préjudice des travailleurs auxquels elles sont dues conformément à la législation en vigueur.

**Article 201 :**

Le versement du salaire exclut tout avantage sous quelque forme que ce soit, autres que ceux prévus par la législation et la réglementation en vigueur au sein de la société.

**Article 202 :**

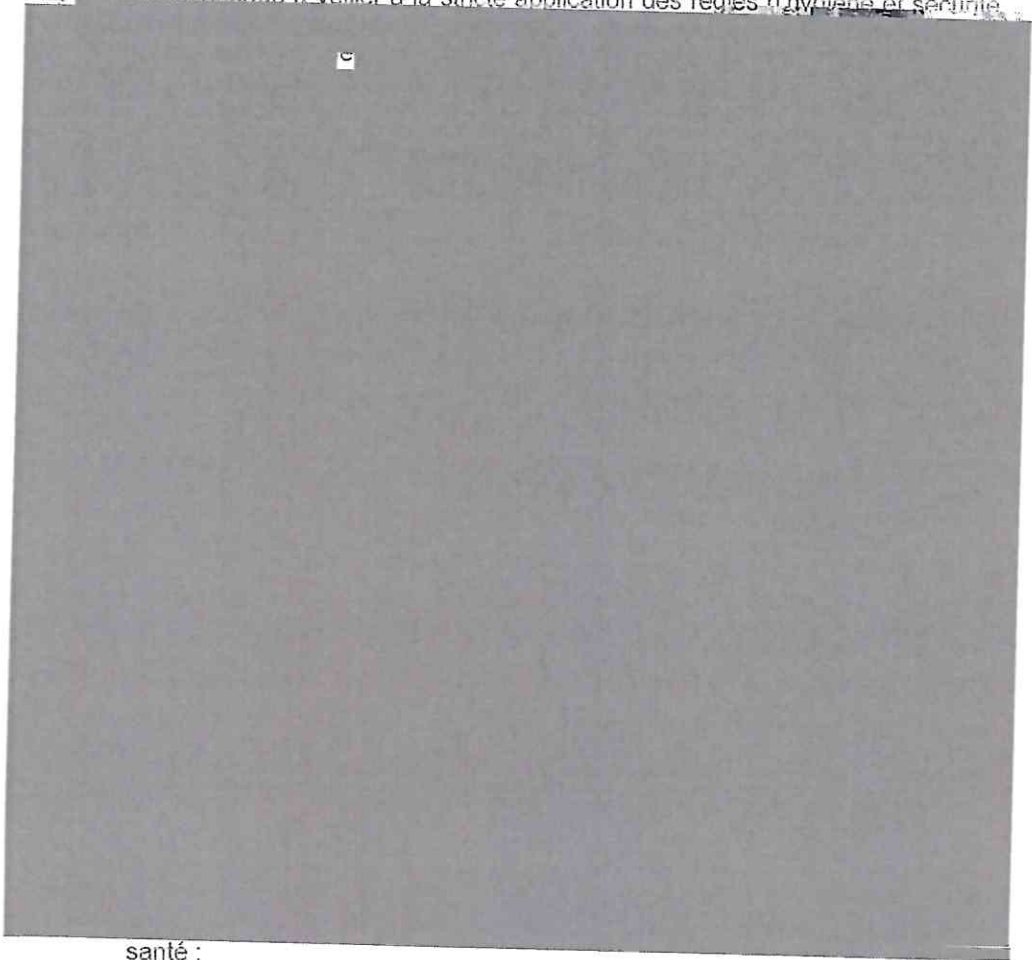
La grille des salaires correspondante est jointe en annexe.

## **Titre VI : Prévention des risques professionnels**

### **Chapitre 1 : Dispositions générales**

**Article 203 :**

« La Société s'engage à veiller à la stricte application des règles d'hygiène et sécurité »



santé ;

- Identifier et surveiller, en vue de réduire ou d'éliminer tous les facteurs qui, sur les lieux de travail peuvent affecter la santé des travailleurs ;
- Placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes physiologiques et psychologiques ;
- Réduire les cas d'invalidité et assurer une prolongation de la vie active des travailleurs ;
- Evaluer le niveau de santé des travailleurs en milieu de travail ;
- Organiser les soins d'urgence et les premiers secours aux travailleurs, les traitements ambulatoires, et le traitement des maladies professionnelles et à caractère professionnel ;
- Contribuer à la sauvegarde de l'environnement.

#### Article 207 :

Le médecin du travail est chargé :

- Des visites médicales d'embauche qui déterminent l'aptitude au travail et l'information de l'agent nouvellement recruté des risques éventuels auxquels il peut être exposé dans son poste d'affectation ;
- Des visites médicales périodiques imposées au personnel, au moins une fois par an ;
- Une surveillance médicale particulière envers les apprentis, les travailleurs particulièrement exposés aux risques professionnels, les travailleurs affectés à des postes impliquant une responsabilité particulière en matière de sécurité, les travailleurs âgés de moins de 18 ans et de plus de 55 ans, le personnel chargé de la restauration, les handicapés physiques et les malades chroniques, les femmes enceintes et mère d'un enfant de moins de deux ans ;
- Des examens médicaux obligatoires de reprise, après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours ou absences répétées pour cause maladie dans ces deux derniers cas il n'est pas habilité à vérifier le bien fondé des absences ;
- des campagnes de sensibilisation et de vaccination.

Il est le conseiller de la Société en ce qui concerne notamment :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail ;
- Salubrité générale des locaux affectés de travail ;
- L'hygiène dans les services de restauration ;
- La protection contre les nuisances ;
- L'éducation sanitaire du personnel.

### **Chapitre 3 : Hygiène & Sécurité**

#### Article 208 :

La société est tenue d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs sur les lieux de travail, conformément aux dispositions légales et aux prescriptions en la matière

#### Article 209 :

Les locaux affectés au travail, les emplacements, les dépendances ainsi que les annexes, y compris les installations de toute nature mise à la disposition des travailleurs doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs, à l'instar de l'ambiance de travail devra répondre aux conditions de confort et d'hygiène, notamment de cubage d'aération et de ventilation, d'éclairage, d'ensoleillement, de chauffage, de protection contre les poussières et autres nuisances et d'évacuation des eaux usées et déchets.

- **Article 210 :**

Les structures visées en référence à l'article ci-dessus, doivent être conçues, aménagées et entretenues de manière à garantir la sécurité des travailleurs, et devront répondre impérativement aux nécessités suivantes :

- Garantir la protection contre les fumées, vapeurs dangereuses, émanation de gaz toxiques et nuisances sonores ;
- Éviter les encombrements et surcharges ;
- Garantir la sécurité des travailleurs lors de leur circulation, pendant la mise en marche des engins et moyens de manutention et de transports, pendant la manipulation des matières, matériaux, et produits ;
- Assurer les conditions nécessaires afin de prévenir toute cause d'incendie ou explosion ainsi que pour lutter rapidement et efficacement contre tout incident ou accident ;
- Assurer l'évacuation rapide des travailleurs en cas de danger imminent ou de sinistre.

**Article 211 :**

- A l'instar des prescriptions sus indiquées, et pour une complémentarité dans les rôles, les travailleurs bénéficient des moyens afin d'assurer leur hygiène individuelle, par la mise à leur disposition des vestiaires, lavabos, douches, toilettes, eau potable et cantines.

**Article 212 :**

En fonction de la nature de l'activité et des risques, le travailleur doit bénéficier des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels de protection efficaces.

**Article 213 :**

Outre les dispositions sus citées, la Société doit s'assurer que les travaux confiés aux femmes, aux travailleurs mineurs et aux handicapés n'exigent pas un effort excédant leur force.

**Article 214 :**

- Afin de permettre l'application d'une manière efficace efficiente des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité, il est institué au sein de la Société des commissions paritaires hygiène & sécurité dénommées communément CHS.

**Article 215 :**

Il existe deux types de commissions hygiène & sécurité au sein de la Société une Commission Supérieure & des Commissions de Base et sont installées par la Direction, la durée du mandat est de 03 ans renouvelable, la présidence est assurée par la Direction, le secrétaire doit avoir une qualification en la matière et participe aux travaux de la commission, le médecin du travail assiste en qualité de conseiller.

**Article 216 :**



La Commission Supérieure Hygiène & Sécurité est une commission paritaire composé de trois (03) membres représentant la Direction et trois (03) membres représentant les travailleurs.

Les Commissions de base sont composées paritairement de deux (02) membres représentant la Direction et deux (02) membres représentant les travailleurs.

#### **Article 217 :**

La Commission Supérieure Hygiène & Sécurité est chargée de ;

- Coordonner et orienter les activités des commissions de base ;
- Participer à l'élaboration de la politique générale de l'employeur en la matière ;
- Examiner et/ou participer à l'élaboration des programmes annuels ou pluriannuels de prévention des risques professionnels ;
- Organiser des séminaires, rencontres, stages à l'intention des membres des commissions de base ;
- Réunir toute information et documentation de nature à contribuer au développement et au renforcement de l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ;
- Etablir des statistiques sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

#### **Article 218 :**

La Commission Hygiène & Sécurité de base est chargée :

- De s'assurer de l'application des prescriptions législatives & réglementaires en vigueur en la matière ;
- De suggérer les améliorations jugées nécessaires ; à ce titre elles sont associées à toute initiative portant notamment sur les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage indispensables aux travaux exécutés, et l'aménagement des postes de travail ;
- De procéder à toute enquête, à l'occasion de chaque accident de travail ou maladie professionnelle grave, aux fins de prévention ;
- De contribuer à l'information des travailleurs, ainsi qu'à la formation et au perfectionnement des personnels concernés, en matière de prévention des risques professionnels ; à ce titre elle veille et participe, à l'information des nouveaux embauchés, des travailleurs affectés à de nouvelles tâches ou dans de nouveaux ateliers, au sujet des risques auxquels ils peuvent être exposés et des moyens de s'en protéger ;
- De développer le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité au sein des travailleurs ;
- D'établir des statistiques relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles.

#### **Article 219 :**

La Commission de base procède à l'inspection des lieux de travail, en vue de s'assurer :

- De l'existence de bonnes conditions d'hygiène et de salubrité ;
- Du respect et de l'application des prescriptions réglementaires en matière de contrôles périodiques et de vérifications des machines, installations et autres appareils ;

- Du bon entretien et bon usage des dispositifs de protection, elle évalue les résultats ;
- Elle est associée à toute enquête menée à l'occasion de chaque accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Et participe à l'élaboration du programme de formation et perfectionnement des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et veille à l'observance des consignes prescrites.

**Article 220 :**

La fréquence des réunions de la Commission Hygiène et sécurité est fixée à une (01) fois par trimestre, sauf cas d'exception, elle peut se réunir à l'initiative de son Président ou quand la situation l'exige.

**TITRE VII: Exercice du droit syndical**

**Article 221 :**

Le droit syndical est reconnu à tous les travailleurs. Il s'exerce librement dans la société conformément aux dispositions législatives et aux accords conclus entre STH et les organisations syndicales concernées.

**Article 222 :**

Les organisations syndicales représentatives des travailleurs ont les prérogatives suivantes:

- Participer aux négociations de conventions ou accords collectifs au sein de la société ;
- Participer à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail ; et à l'exercice du droit de grève ;
- Promouvoir des actions de formation syndicale en direction de leurs membres.

**Article 223 :**

Les Organisations syndicales disposent :

- Du droit de tenir, après information de la Direction, des réunions du conseil syndical et assemblées générales du collectif en dehors des heures de travail ;
- Et exceptionnellement, pendant les heures de travail après accord de la Direction ;
- Du droit de collecter les cotisations syndicales selon des procédures arrêtées avec la direction ;
- Du droit de communiquer aux travailleurs toute information liée aux activités syndicales.

**Article 224 :**

L'affichage des communications syndicales ne doit pas être utilisé à des fins politiques, à des fins de propagande ou à des fins publicitaires ni être de nature à troubler l'ordre de la société.

**Article 225 :**

Tout document affiché doit comporter le cachet de l'instance concernée ainsi que la qualité du signataire du document.

Aucun document ne peut être affiché en dehors des panneaux réservés à cet effet, sauf cas exceptionnel soumis au responsable de la structure.

Les communications ne peuvent se rapporter qu'à des informations d'ordre professionnel ou syndical, intéressant les travailleurs et préservant le principe du respect mutuel dans le rapport de travail.

Une copie de la communication doit être envoyée simultanément à l'affichage, à la direction de la société ou de la structure concernée.

**Article 226 :**

Les délégués syndicaux ont le droit de disposer d'un crédit horaire de dix (10) heures par mois payé comme temps de travail dans l'exercice de leur mandat.

**Article 227 :**

Les délégués syndicaux peuvent cumuler et répartir entre eux les crédits horaires mensuels légaux qui leur sont accordés, après accord de l'employeur.

**Article 228 :**

Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoqués à l'initiative de l'employeur et/ou dans des conférences, séminaires, congrès n'est pas pris en compte, pour le calcul du crédit horaire mensuel accordé

**Article 229 :**

Sauf dans les cas expressément prévus par la loi, L'employeur s'engage à n'apporter aucune entrave au libre exercice du droit syndical par les travailleurs, ni à s'immiscer dans l'activité de leurs instances élues, et à mettre en œuvre les facilités indispensables à l'accomplissement de leurs activités.

**Article 230 :**

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

Les fautes à caractère syndical sont de la compétence exclusive des organisations syndicales.

**Article 231 :**

Nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauchage, de la conduite et de la répartition du travail, de l'avancement, de la promotion dans la carrière, de la détermination de la rémunération, ainsi qu'en matière de formation professionnelle et d'avantages sociaux, en raison de ses activités syndicales.

**Article 232 :**

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux ont les mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les autres travailleurs.



**Article 233 :**

En cas de commission d'une faute professionnelle par un délégué syndical, l'employeur peut procéder à une sanction disciplinaire à son encontre; l'organisation syndicale dont il relève est préalablement informée, tant de la nature des faits fautifs que de la sanction encourue.

**Article 234 :**

Toute procédure disciplinaire engagée par la société, à l'encontre d'un délégué syndical, doit intervenir dans le cadre de la législation en vigueur et des accords conclus.

**Article 235 :**

Les conditions et les limites dans lesquelles les délégués des structures syndicales peuvent être détachés ou autorisés à s'absenter sont arrêtées conformément à la loi et consignées dans un accord.

**Article 236 :**

La société met à la disposition des organisations syndicales représentatives les moyens nécessaires à leur fonctionnement conformément aux dispositions législatives et aux accords conclus.

**Article 237 :**

Lorsque l'organisation syndicale dispose de plus de cent cinquante (150) membres, un local approprié doit être mis à sa disposition par la Société.

**Article 238 :**

Dans l'attente de la mise en place du comité de participation au niveau de la société, les représentants des travailleurs désignés par l'organisation syndicale constituent l'organe de participation et exercent les prérogatives des délégués du personnel.

## **TITRE VIII : Prévention et règlement des conflits individuels du travail.**

**Article 239 :**

Constitue un conflit individuel de travail, tout différend de travail opposant le travailleur salarié à la Société sur l'exécution de la relation de travail liant les deux parties, si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement internes.

**Article 240 :**



Afin de prévenir à tout conflit potentiel, le travailleur salarié soumet ses doléances ou introduit un recours à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les cinq (05) jours ouvrables suivant la date de saisine.

**Article 241 :**

En cas de non réponse ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, ce dernier saisit l'instance hiérarchique supérieure, qui est tenue de notifier par écrit, les motifs du refus partiel ou total de la question au plus tard dans les Dix (10) jours ouvrables à compter de la date de saisine.

**Article 242 :**

Si le conflit persiste, le travailleur saisit directement la Direction Générale qui est tenue de lui répondre dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de la saisine.

**Article 243:**

Après épuisement des procédures de règlement interne du conflit individuel de travail au sein de la Société, et en cas d'insatisfaction, le travailleur peut saisir l'inspecteur du travail conformément aux dispositions légales en la matière.

## **TITRE IX : Prévention & règlement des conflits collectifs et exercice du droit de grève.**

### **Chapitre 1 : Prévention et règlement des conflits collectifs**

**Article 244 :**

Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs salariés et la Société, parties à une relation de travail et non résolu dans le cadre des procédures internes de règlement.

**Article 245 :**

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à promouvoir le dialogue comme moyen privilégié de prévention et de résolution des différends collectifs de travail.

**Article 246 :**

L'employeur et les représentants des travailleurs doivent tenir périodiquement des réunions à tous les niveaux de la Société, en vue d'examiner en commun la situation des relations socio professionnelles, et des conditions générales de travail au sein de la Société.

**Article 247 :**

La périodicité ou la fréquence des réunions entre les parties sujettes au dialogue est trimestrielle, la date, le lieu et l'ordre du jour des réunions sont fixés d'un commun accord par les parties concernées.

A l'issue de chaque réunion, un procès verbal est établi et communiqué simultanément aux représentants des parties et à la hiérarchie supérieure.

Le Procès-verbal doit comporter les accords intervenus et les points sur lesquels persiste le différend.

#### **Article 248 :**

Des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande de la Direction ou de l'organisation syndicale représentative.

L'ordre du jour est fixé par la partie diligente.

#### **Article 249 :**

Le terme représentant des travailleurs signifie les représentants syndicaux des travailleurs.

#### **Article 250 :**

En cas de différend, sur toute ou partie des questions examinées, les représentants des structures et les représentants des travailleurs engagent la procédure de conciliation, dans ce cas le différend sera soumis devant une commission de conciliation paritaire interne chargée de préconiser des solutions devant permettre la résolution du différend.

#### **Article 251 :**

En cas d'échec des négociations, et au delà d'un mois de la date où le différend est porté, l'inspection du travail territorialement compétente est saisie par l'une des parties aux fins de conciliation conformément aux dispositions légales en la matière.

#### **Article 252 :**

En cas d'échec de la procédure de conciliation sur toute ou partie du différend collectif de travail, dans ce cas, les parties peuvent convenir à la médiation ou à l'arbitrage.

La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours de la désignation des arbitres, elle s'impose aux parties, tenues d'en assurer l'exécution, sous peine de poursuites judiciaires.

#### **Article 253 :**

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

### **Chapitre 2 : Exercice du droit de grève**

#### **Article 254 :**

La procédure de recours à la grève ne peut être engagée qu'après épuisement des voies de règlement prévues par la loi, la présente convention et/ou accords collectifs, notamment :

- Epuisement des procédures internes de prévention des conflits, de conciliation et éventuellement de médiation ;
- Approbation de la grève par vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis, sur les lieux de travail, en assemblée générale constituée au moins de la moitié des travailleurs composant le collectif concerné ;
- Audition par l'assemblée des représentants de la direction, à la demande de ces derniers ;
- Dépôt d'un préavis de grève d'une durée de quinze (15) jours au moins, auprès de la direction de la société, comportant les motifs du conflit, la date le lieu et la durée de la grève avec copie à l'inspection du travail territorialement compétente ;
- Détermination des mesures nécessaires pour la préservation et la sécurité des personnes, des biens et des installations de la société ;
- Poursuite des activités indispensables, organisées en la forme d'un service minimum obligatoire.

**Article 255 :**

Lorsque tout ou partie du collectif de travailleurs concernés par l'objet du conflit, ne peut être réuni en une même assemblée par le fait de sa dispersion en plusieurs lieux de travail distincts, les travailleurs sont réunis sur leurs lieux de travail ou en un autre lieu désigné par les représentants syndicaux en accord avec l'employeur, le même jour que les travailleurs réunis en assemblée générale.

Il est appliqué les mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues à l'article 253 ci-dessus.

**Article 256 :**

La préparation matérielle et le déroulement du scrutin sont confiés à un bureau composé de cinq (05) membres, dont au moins un membre représentant l'employeur.

**Article 257 :**

Les résultats du vote des travailleurs réunis en assemblée générale, sont consignés dans un procès verbal signé conjointement par les représentants syndicaux et le représentant de l'employeur et communiqué à l'assemblée générale.

**Article 258 :**

Le résultat du scrutin est constitué par la somme de l'ensemble des scrutins par rapport à la somme des travailleurs du collectif concerné par l'objet de la grève.

**Article 259 :**

La vérification du quorum à la majorité des travailleurs et du déroulement régulier du ou des scrutins sont sanctionnés par un procès-verbal sur lequel le représentant de l'employeur peut consigner toutes remarques ou réserves.

**Article 260 :**

L'assemblée générale et le scrutin sont présumés réguliers au regard des dispositions de la législation en vigueur et/ou accords collectifs de travail, sauf à l'employeur à en apporter la preuve contraire.

### **Chapitre 3 : Le préavis de grève**

#### **Article 261 :**

La grève approuvée dans les conditions fixées par la législation en vigueur et les dispositions de la présente convention prend effet à l'expiration d'un délai de préavis, dont la durée ne peut être inférieure à huit (08) jours calendaires.

#### **Article 262 :**

Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, l'inspection du travail territorialement compétente informée. Il doit être formulé par écrit et énoncer obligatoirement les revendications professionnelles qui motivent la grève annoncée ainsi que la durée de celle-ci.

#### **Article 263 :**

Dès le dépôt du préavis de grève, Le représentant de la Direction et les représentants syndicaux des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et désignent les salariés chargés de ces tâches.

### **Chapitre 4 : Service Minimum**

#### **Article 264 :**

Un service minimum obligatoire doit être organisé et concernera les salariés exerçant une activité de production ou de service vital au sens des articles 37 et 38 de la loi 90 02 du 06 février 1990 relative à la prévention aux règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice de droit de grève. Les activités dont la continuité doit être assurée au titre du service minimum légal obligatoire sont déterminées par des avenants ou accords collectifs.

#### **Article 265 :**

Le service minimum ne doit pas parvenir à réduire la portée de l'exercice du droit de grève.

#### **Article 266 :**

Le service minimum organisé au titre de l'article 263 ci-dessus doit avoir pour finalité exclusive d'assurer la continuité des activités revêtant un caractère de service public essentiel ou dont l'interruption est de nature à causer un préjudice grave et irréparable pour la Société.

#### **Article 267 :**



Les parties en conflit s'engagent à poursuivre durant le préavis et pendant le déroulement de la grève, les négociations en vue d'aboutir à un règlement.

**Article 268 :**

En règle générale, la grève déclenchée dans les conditions fixées ci-dessus nerompt pas la relation de travail, elle en suspend les effets.

**Article 269 :**

Aucune sanction ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève déclenchée dans les conditions prévues par la législation en vigueur et par les dispositions de la présente convention.

**Article 270 :**

L'affectation des travailleurs par voie de mutation ou de recrutement destinée à promouvoir au remplacement des travailleurs en grève est interdite conformément à la loi.

**Article 271 :**

Sont considérées comme fautes professionnelles sans préjudice des poursuites légales, qui entraînent les mesures disciplinaires telles prévues par le règlement intérieur :

- La participation à un arrêt collectif de travail en violation des dispositions législatives en vigueur ;
- L'entrave à la liberté du travail se traduisant par tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, les travailleurs :
  - D'accéder au lieu habituel de travail ;
  - De reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle ;
- La séquestration des personnes ;
- L'intimidation des travailleurs ou des responsables ;
- L'occupation des lieux de travail quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail, dans ce cas La société peut demander l'évacuation des locaux par ordonnance judiciaire ;
- La destruction et le sabotage des biens et équipements de la société ;
- Les actes de vandalisme ;
- Le refus du service minimum ;
- Le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux et la rébellion envers les représentants de l'ordre public ;
- Les grèves politiques qui visent à s'immiscer dans les actes réservés à la puissance publique ;
- Les grèves de solidarité dans la mesure où elles ne peuvent avoir aucune influence sur la situation du travailleur ;
- Le refus d'exécuter un ordre de réquisition.

# TITRE X : LES ŒUVRES SOCIALES & LA PROTECTION SOCIALE

## Chapitre 1 : Les œuvres sociales

### Article 272 :

Sont considérées comme œuvres sociales toutes actions ou réalisations tendant à contribuer à l'amélioration du bien être physique et moral des travailleurs sous forme de prestations en matière de santé, de logement, de culture et de loisirs et, en règle générale, toute mesure à caractère social visant à faciliter la vie quotidienne du travailleur et de sa famille.

### Article 273 :

Sont bénéficiaires des œuvres Sociales les travailleurs et retraités de la société ainsi que les familles qui sont à leur charge  
Les familles qui étaient à la charge des travailleurs décédés continuent de bénéficier des mêmes avantages.

### Article 274 :

Les structures des œuvres sociales ont pour mission de créer, gérer et développer :

- L'assistance sociale ;
- Les prestations en matière de santé ;
- Les crèches et jardin d'enfants ;
- Le sport de masse ;
- Les activités de culture et de loisirs ;
- Le tourisme populaire : excursions, centres aérés, centres de vacances, centre de repos, camp de toile, sortie aérées ;
- Les coopératives de consommation ;
- Les actions tendant à faciliter la création de coopératives immobilières, à aider à l'acquisition, à l'achat ou à la construction d'un logement.

### Article 275 :

Le fond des œuvres sociales est alimenté par :

- La contribution annuelle de la Société calculée sur la base du taux de 3% de la masse salariale brute, primes et indemnités de toutes natures comprises, telle quelle ressort de l'exercice comptable de l'année précédente ;
- Les ressources procurées en contrepartie des prestations de services ;
- Les ressources provenant de manifestations sportives et culturelles ;
- Les subventions, dons et legs.

### Article 276 :

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

### Article 277 :

Il est créé une Commission Paritaire des œuvres sociales dénommée « Commission Supérieure des Œuvres Sociales » au niveau de la Direction Générale et une Commission Régionale des Œuvres Sociales.

**Article 278 :**

La composition de cette commission est arrêtée d'un commun accord par la Direction Générale et le Syndicat de la Société.

**Article 279 :**

Chaque partie désigne par lettre adressée à l'autre partie et au temps voulue, ses représentants au niveau des commissions.

**Article 280 :**

La Commission des œuvres sociales est chargée :

- D'élaborer son règlement intérieur ;
- De définir la politique générale en matière d'œuvre social ;
- D'arrêter les programmes ainsi que les budgets y afférents ;
- De définir les modalités et les conditions de contrôle de la gestion des œuvres sociales

**Article 281 :**

Toutes les actions engagées dans le cadre des œuvres sociales sont financées par le fonds des œuvres sociales.

**Article 282 :**

La société prend en charge les infrastructures, l'équipement et son renouvellement, nécessaires à la création et au développement des œuvres sociales ainsi que les dépenses du personnel.

## Chapitre 2 : La protection Sociale

**Article 283 :**

Tous les travailleurs bénéficient des droits relatifs aux assurances sociales, à la retraite, aux accidents de travail et maladies professionnelles, aux obligations des assujettis et au contentieux en matière de sécurité sociale tels que définis par la législation en vigueur.

**Article 284 :**

Les services chargés de la gestion du personnel doivent aviser le travailleur atteint par la limite d'âge légal de la retraite, six (06) mois avant la date prévue de départ en vue de constituer le dossier de retraite.

Lorsqu'un travailleur refuse de fournir les pièces réclamées dans les délais, les services chargés de la gestion du personnel sont habilités, dans ce cas, à déposer directement auprès de la caisse de retraite le dossier du travailleur.

**Article 285 :**

Le départ à la retraite du travailleur à l'âge légal de (60) ans est une obligation.

La mise à la retraite d'un travailleur ne peut être prononcée avant la notification attributive de pension délivrée par la caisse de retraite.

**Article 286 :**

La retraite sans condition d'âge ne peut être accordée que sur demande express du travailleur.

**Article 287 :**

Le travailleur dont la relation de travail prend fin pour raison de retraite bénéficie d'une allocation de fin de carrière (AFC) en fonction de son ancienneté dans la société et dont le montant est fixé par voie réglementaire interne.

**Article 288 :**

La société est affiliée à la mutuelle de l'industrie du pétrole pour les deux prestations assurées, à savoir :

- Les prestations sociales ;
- Le régime complémentaire de retraite (R.C.R) ;
- Le maintien du salaire pour une période déterminée au profit des ayants droits des travailleurs décédés.

**Article 289 :**

L'adhésion à la caisse de la mutuelle sociale est automatique, sauf refus expressément formulé par le travailleur.

## **TITRE XI : REGLEMENT INTERIEUR**

**Article 290 :**

La société est tenue d'élaborer un règlement intérieur et de le soumettre pour avis aux représentants des travailleurs

**Article 291 :**

Le règlement intérieur fixe principalement les règles relatives :

- A l'organisation technique du travail ;
- A l'hygiène et à la sécurité ;
- A la discipline ;
- A la qualification des fautes professionnelles, au degré des sanctions correspondantes et aux procédures d'exécution y afférentes.

**Article 292 :**

Toute faute professionnelle, négligence, infraction aux règles de sécurité et de façon générale tout manquement aux obligations professionnelles et à la discipline peut entraîner, dans le respect des procédures définies par le règlement intérieur de La société, l'application de l'une des mesures disciplinaires suivantes :



- a) Sanctions du 1<sup>er</sup> degré :
  - Avertissement simple,
  - Avertissement écrit.
  
- b) Sanction du 2<sup>ème</sup> degré :
  - Blâme,
  - Mise à pied de 1 à 3 jours
  
- c) Sanction du 3<sup>ème</sup> degré :
  - Mise à pied de 4 à 8 jours consécutifs,
  - Rétrogradation,
  - Licenciement sans indemnité ni préavis.

**Article 293 :**

Les différents cas de fautes professionnelles et le degré des sanctions correspondantes ainsi que les procédures disciplinaires sont définis par le règlement intérieur de La société dans le cadre de la législation en vigueur.

**Article 294 :**

Les clauses du règlement intérieur ne peuvent, en aucun cas, supprimer ou limiter les droits et les obligations découlant des lois, de la réglementation en vigueur et des dispositions de la présente Convention.

**Article 295 :**

Le règlement intérieur est mis à la disposition des travailleurs de manière permanente et en un lieu accessible.

**Article 296 :**

Le règlement intérieur est affiché de manière apparente sur les lieux du Travail.

**TITRE XII : Exécution, révision, et dénonciation de la convention collective de la société**

**Article 297 :**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à partir du jour qui suit sa signature par les parties. Elle est présentée aux seules fins d'enregistrement par la partie la plus diligente auprès de l'Inspection de Travail et du greffe du tribunal territorialement compétent.

**Article 298 :**

La présente Convention ne peut être révisée ou modifiée à la demande de l'une des parties qu'à l'issue d'une année, à partir de la date de sa signature, sauf en cas de modifications législatives et réglementaires ayant de plein droit des effets sur celle-ci.

**Article 299 :**

Les dispositions de la présente convention ne sont pas cumulables avec de nouvelles dispositions qui seraient introduites par la législation.

Les dispositions les plus avantageuses s'appliquent dans tous les cas, soit par substitution pure et simple, soit à titre complémentaire.

**Article 300 :**

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements nés de la présente Convention.

**Article 301 :**

La présente Convention fera l'objet dès la date de sa signature par les Parties, d'un avis d'information des travailleurs.

Cet avis souligne les modalités devant permettre à tout travailleur de la société d'en prendre connaissance.

**Article 302 :**

Les travailleurs liés par la présente Convention de la société peuvent intenter toute action, visant à obtenir l'exécution des engagements contractés, sans préjudice des réparations qu'ils pourraient demander pour violation de la dite Convention.

**Article 303 :**

Les parties contractantes qui sont liées par la présente Convention de la société peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef, en faveur de leurs membres et peuvent également intenter en leur nom propre, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés.

**Article 304 :**

La Convention de la société peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires dans le respect de l'article 297.

**Article 305 :**

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire, avec copie à l'Inspection du Travail et auprès du greffe consigné.

**Article 306 :**

La dénonciation emporte obligation pour les parties d'avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle Convention. Dans tous les cas, la dénonciation de la Convention ne peut avoir d'effet sur les contrats de travail antérieurement conclus, qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle Convention de la société.

## **TITRE XIII: DISPOSITIONS FINALES**

**Article 307 :**

Il est créé une Commission Paritaire dite Commission de la Convention composée des représentants de la Direction de la société et du partenaire social.

Cette Commission est chargée :

- D'élaborer son règlement intérieur qui déterminera notamment sa composition et son fonctionnement ;
- De suivre l'application des dispositions contenues dans la présente Convention ;
- De compléter les informations demandées par les services chargés d'en assurer l'application ;
- D'interpréter éventuellement les dispositions susceptibles de prêter à confusion.

**Article 308 :**

- Les missions et modalités de fonctionnement des commissions habilitées visées par la présente Convention sont fixées par la Direction Générale et le Syndicat National de la Société.

**Article 309 :**

- La présente Convention est conclue entre la Direction de la Société de Gestion et d'Exploitation des Terminaux Marins à Hydrocarbures S.T.H et les représentants syndicaux des travailleurs.  
Elle entre en application dès son approbation par les parties.

Handwritten notes in Arabic: "عمل لدى ادارة شركة س.ت.ه", "مصادق من طرف", "فعل في الجزائر، في 04/01/2012", "اسم السيد الرئيس".

Pour la Société

Le Président Directeur Général  
M.BENAHMED

Pour les représentants des Travailleurs

Le Secrétaire Général du Syndicat National  
S.ZAIEB

Handwritten signatures and stamps. The stamp on the left is circular and contains the text: "DIRECTION GÉNÉRALE S.T.H. TERMINAUX MARINS À HYDROCARBURES". The stamp on the right is circular and contains the text: "HLS \* اتحاد النقابات العمالية والخدمية للجزائر \*".