



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2007
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: السكن
الموضوع : الاتفاقية الجماعية لفرع البناء
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تنص الاتفاقية على عدة أبواب : موضوع ومجال التطبيق / حقوق وواجبات العمال / العلاقات الفردية للعمل / التكوين تحسين المستوى التمهيدي / مشاركة العمال / ممارسة الحق النقابي / الوقاية وتسوية نزاعات العمل / التصنيف المهني والاجر / احكام ختامية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الإتفاقية الجماعية لفرع البناء

الإتفاقية الجماعية لفرع البناء مبرمة بين الموقعين أدناه :

- مجمع البناء شركة ذات أسهم ، ممثلة من طرف السيد: بن عباس عبد الغني الرئيس المدير العام .

من جهة

و

الفيديرالية الوطنية لعمال البناء و السكن و العمران و المدينة ، التابعة الى الاتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلة من طرف السيد دحمان مالك الامين العام .

من جهة أخرى

و قد تم الإتفاق على مايلي :

5.....	الباب الأول : موضوع ومجال التطبيق
5.....	الباب الثاني : حقوق وواجبات العمال
5.....	الباب الثالث : العلاقات الفردية للعمل
6.....	الفصل الأول : شروط وكيفيات التوظيف
6.....	القسم الأول : عقد العمل محدد المدة
7.....	القسم الثاني : عقد العمل محدد المدة
8.....	الفصل الثاني : مدة العمل
8.....	القسم الأول : المدة القانونية للعمل
9.....	القسم الثاني : الساعات الإضافية
10.....	القسم الثالث : العمل الليلي
10.....	القسم الرابع : العمل التناوبي
11.....	القسم الخامس : العمل وفقا للنظام النوري
11.....	الفصل الثالث : الراحة القانونية
12.....	الفصل الرابع : العطلة السنوية
13.....	الفصل الخامس : الغيابات
14.....	الفصل السادس : سير علاقة العمل
14.....	القسم الأول : الترقية والتقديم في الرتبة
14.....	القسم الثاني : التنزيل في الرتبة
14.....	القسم الثالث : التحويل و التعيين
15.....	القسم الرابع : إعادة التعيين
15.....	القسم الخامس : الإعادة إلى وضع سابق
15.....	القسم السادس : الإثابة
16.....	الفصل السابع : تطبيق علاقة العمل
17.....	القسم الثاني : الإحالة على الاستيداع، العطلة بدون رصيد
17.....	الفصل الثامن : البطالة التقنية - البطالة الناتجة عن تقلب الجو
18.....	الفصل التاسع : وقف علاقة العمل
18.....	القسم الأول : وقف علاقة العمل محددة المدة
19.....	القسم الثالث : إهمال المنصب
20.....	القسم الرابع : التسريح ذو الطابع التأديبي
20.....	القسم الخامس : التسريح مع مهلة الإخلاء
20.....	القسم السادس : الذهب الإرادي
21.....	القسم السابع : تقليص عدد العمال
21.....	القسم الثامن : التقاعد
22.....	الفصل العاشر : الوقاية الصحية - الأمن وطب العمل
23.....	الفصل الحادي عشر : النظام الداخلي، الإنضباط
23.....	الباب الرابع : التكوين، تحسين المستوى، التمهين
24.....	الباب الخامس : مشاركة العمال
24.....	الفصل الأول : أجهزة المشاركة
24.....	الفصل الثاني : الخدمات الإجتماعية

25.....	الباب السادس: ممارسة الحق النقابي
26.....	الباب السابع: الوقاية و تسوية نزاعات العمل
26.....	الفصل الأول: النزاعات الفردية للعمل
26.....	الفصل الثاني: النزاعات الجماعية للعمل.
27.....	الفصل الثالث: ممارسة حق الإضراب
28.....	الباب الثامن: التصنيف المهني - الأجر
28.....	الفصل الأول: التصنيف المهني
30.....	الفصل الثالث: العلاوات والتعويضات
30.....	القسم الأول: تعويض الخبرة المهنية
30.....	القسم الثاني: تعويض الققة
31.....	القسم الثالث: تعويض النقل
31.....	القسم الرابع: تعويض التنقل
32.....	القسم الخامس: تعويض مصاريف المهمة
32.....	القسم السادس: العلاوات ذات الصلة بالإنتاجية وبتناج العمل.
33.....	القسم السابع: التعويضات ذات الطابع الاجتماعي
34.....	القسم الثامن: علاوات و تعويضات أخرى
34.....	الباب التاسع: أحكام ختامية

الباب الأول : موضوع ومجال التطبيق

المادة الأولى :

تطبيقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، ينصب موضوع الإتفاقية الجماعية الحالية حول حكم العلاقات الفردية و الجماعية للعمل داخل الهيئات المستخدمة لمجمع البناء و قد ورد بيان مضمون هذه الإتفاقية في الفهرس السالف الذكر.

المادة الثانية :

يقصد بفرع البناء ، ما تم النص عليه في المادة الأولى (01) أعلاه مجمل نشاطات الدراسات و إنجاز منشآت البناء و النشاطات ذات الصلة .

المادة الثالثة :

تطبق أحكام الإتفاقية الحالية على جميع العمال الأجراء التابعين لهيئات الفرع بإستثناء مسيري المؤسسة و العمال الأجانب الذين يخضعون لأحكام قانونية و تنظيمية خاصة.

الباب الثاني : حقوق وواجبات العمال

المادة الرابعة :

يتمتع العمال بالحقوق ويلزمون بالواجبات المنصوص عليها بموجب :

- التشريع ونظام العمل المعمول بهما.
- الإتفاقية الجماعية الحالية للفرع.
- الإتفاقية الجماعية و النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- عقد العمل

الباب الثالث : العلاقات الفردية للعمل

المادة الخامسة :

حددت كفيات تطبيق الشروط العامة للتشغيل وسير علاقات العمل بموجب أحكام الإتفاقية الجماعية الحالية للفرع ومقتضيات الإتفاقية الجماعية للهيئات المستخدمة توافقا مع القوانين و الأنظمة السارية المفعول .

المادة السادسة :

تبرم علاقة العمل لمدته محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.

الفصل الأول : شروط و كفاءات التوظيف

المادة السابعة :

يجب على كل مرشح لوظيفة أن يستوفي الشروط العامة للخدمة و الإلتحاق بمنصب العمل الذي ترشح لشغله وعلى هذا الأساس ، يلزم بتقديم الوثائق التي تثبت قدراته و مؤهلاته و بالخضوع إلى إختبارات الإلتقاء التي يمكن تنظيمها من طرف الهيئة المستخدمة.

الوثائق المطلوبة من أجل الملف الإداري في الهيئة المستخدمة هي كالتالي:

- طلب خطي.
- شهادتين (02) ميلاد.
- شهادة عائلية.
- نسخة من الشهادات.
- نسخة من شهادات العمل.
- الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية.
- ثلاث (03) صور شمسية.
- شهادة طبية لإثبات الحالة الصحية مسلمة من طرف طب العمل.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
- شهادة إقامة.

حددت كفاءات تطبق أحكام هذه المادة بموجب الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة .

القسم الأول : عقد العمل محدد المدة

المادة الثامنة :

يبرم عقد العمل محدد المدة وفقا للشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول.

المادة التاسعة :

يتضمن عقد العمل محدد المدة على وجه الخصوص ما يلي :

- منصب العمل وتصنيفه.
- الأجر القاعدي المتصل بالمنصب.
- مجمل العلاوات أو التعويضات ذات الصلة بالمنصب .
- مكان التعيين بدقة.
- مدة الفترة التجريبية.
- تاريخ بداية العقد ، مدته وتاريخ حلول أجله.

- سبب الطابع المؤقت لعلاقة العمل.
- وصف موجز للمهام المرتبطة بمنصب العمل.

المادة العاشرة :

يخضع العامل الذي تم توظيفه للمرة الأولى لمدة محددة، لفترة تجريبية مذكورة في عقد العمل وهي محددة كما يلي :

• 06 ستة أشهر بالنسبة للإطارات.

• 02 شهرين لعمال للتحكم.

• 01 شهر لعمال التنفيذ.

وفي غضون الفترة التجريبية ، يجوز لأحد الطرفين إنهاء علاقة العمل دون إشعار مسبق أو تعويض . كما يمكن تمديد الفترة التجريبية لمرة واحدة معادلة للفترة التجريبية الأولى أو أقل.

يتم تحديد مدة الفترة التجريبية بصفة دقيقة لكل صنف في الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة.

المادة الحادية عشرة :

يمكن ، عند الإقتضاء تجديد علاقة العمل محدد المدة بموجب الإجراءات السارية المفعول وبخصوص عمال الورشة ، يبرم عقد عمل على ضوء مدة نشاطهم بالورشة .

المادة الثانية عشر :

يمكن فسخ عقد العمل محدد المدة قبل انقضاء أجله في حالة التوقف الجزئي أو الكلي للأشغال .

وفي هذه الحالة، يستفيد العامل المعني من مهلة الإجازة مدتها 15 عشر يوما و من تعويض عن التسريح يتم إحتسابه بمعدل أجر شهر عن كل سنة عمل على أساس علاقة العمل الجارية. و بالنسبة لفترة تقل عن سنة واحدة يتم إحتساب مبلغ التعويض في حدود مدة العمل المؤدى.

القسم الثاني : عقد العمل محدد المدة

المادة الثالثة عشر :

يجب أن يتضمن عقد العمل غير المحدد المدة على وجه الخصوص :

- منصب العمل وتصنيفه.

- الأجر القاعدي المتصل بالمنصب.

- مدة الفترة التجريبية.

V V E / H A A

المادة الرابعة عشر :

في غضون الفترة التجريبية ، يجوز لأحد الطرفين إنهاء علاقة العمل دون إشعار مسبق أو تعويض .

المادة الخامسة عشر :

عقب إنتهاء الفترة التجريبية ، و في حال ما إذا كانت النتائج مرضية ، تقوم الهيئة المستخدمة بتثبيت العامل في منصب عمله.

و في حال غياب التبليغ ، يعتبر التثبيت مكتسبا بالنسبة للعامل إلى غاية إنقضاء الفترة المنوه عنها .

المادة السادسة عشر :

من أجل تأسيس نواة على مستوى كل مؤسسة تسمح لإستمرارية النشاط بنسبة 40 بالمئة من مناصب العمل المتصلة مباشرة بنشاط البناء و المذكورة في مدونة مناصب العمل لدى كل هيئة مستخدمة سيتم تحويلها إلى عقود عمل غير محددة المدة.

يراجع المستخدم بصفة تلقائية عند نهاية كل سنة قائمة مناصب العمل المكونة للنواة وتحول هذه العقود إلى عقود العمل الغير محددة المدة و ذلك حسب تطور المستخدمين.

وسيم تحديد كفاءات التطبيق باتفاق مشترك مع الشريك الإجتماعي.

المعايير التي يمكن أخذها بعين الإعتبار هي:

- الكفاءة المهنية للعامل.
- الأقدمية و الوفاء للمؤسسة .
- المرادودية الفردية و الجماعية.
- تقييم كفاءة خدمة المؤسسة و الحرص على مصالحها.
- الإنضباط .

الفصل الثاني : مدة العمل

القسم الأول : المدة القانونية للعمل

المادة السابعة عشر :

حددت المدة القانونية للعمل بموجب القانون لمدة أسبوع.

كما ورد تحديد توزيعها و مواقيت العمل بموجب الإتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة

المادة الثامنة عشر :

حينما تؤدي مواقيت العمل في ظل نظام الجلسة المستمرة ، تتولى الهيئة المستخدمة تهيئة وقت راحة لا يمكن أن يتجاوز الساعة الواحدة يعتبر نصفها بمثابة وقت عمل .

المادة التاسعة عشر:

تحدد الإتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للهيئات المستخدمة كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بتخفيض المدة الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص المكلفين بأداء أعمال جد شاقة ، خطيرة أو تحتوي على ضغوطات خاصة على الصعيدين العصبي أو البدني

المادة العشرون:

يمكن أن تكون المدة الأسبوعية للعمل محل :

- تخفيض بالنسبة للأشخاص المكلفين بأداء أعمال جد شاقة ، خطيرة أو تنطوي على ضغوطات خاصة على الصعيدين البدني أو العصبي .

- زيادة بالنسبة لبعض المناصب التي تشمل على فترات عدم نشاط .

حدد الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية و تبين بالنسبة لكل منصب عمل مستوى خفيض أو زيادة مدة العمل الفعلي .

القسم الثاني : الساعات الإضافية

مادة الواحد والعشرون :

حينما تقتضي حاجيات الإنتاج أو المرفق ذلك ، يجوز للهيئة المستخدمة مطالبة أي عامل بأداء ساعات إضافية وفقا للحدود و الشروط المقررة قانونا وبأن تضع تحت تصرفه الوسائل الضرورية لهذا الغرض .

مادة الثانية والعشرون :

لا تعتبر بمثابة ساعات إضافية سوى تلك الساعات المؤداة خارج المدة القانونية للعمل .

مادة الثالثة والعشرون :

تؤجر الساعات الإضافية مع زيادة لا يمكن أن تقل نسبتها عن 50 بالمئة من الأجر القاعدي .

حينما تؤدي ليلا أو يوم عطلة قانونية ، فإنها تخول الحق ، فضلا عن الزيادة المنصوص عليها في الفترة مشار إليها أعلاه ، في عطلة تعويضة معادلة المدة .

حدد إتفاقيات الهيئات المستخدمة نسبة وشروط الزيادة .

القسم الثالث: العمل الليلي

مادة الرابعة والعشرون :

تعتبر بمثابة عمل ليلي كل عمل يؤدي في الفترة الممتدة بين التاسعة ليلا و الخامسة صباحا .

فضلا عن نشاطات الحراسة و الأمن ، يمكن للهيئة المستخدمة أن تلجأ إلى العمل الليلي دون الإخلال بأحكام قانون ، بالنسبة للعمال القصر و العاملات و هذا لتنفيذ الأعمال التي يتعذر أداؤها نهارا بسبب مقتضيات نية إدارية ، مناخية أو ذات أهمية بالغة في مجالي الإنتاج أو المرفق .

مادة الخامسة والعشرون :

تول العمل الليلي بالنسبة للعمال المعنيين الحق في تخفيض مدة العمل بنصف ساعة راحة و هذا بغض ظر عن نصف الساعة الممنوحة بموجب القانون وبالتعويض عن العمل الليلي مثلما ورد النص عليه فتضى الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة .

القسم الرابع : العمل التناوبي

لمادة السادسة والعشرون :

بينما يقتضي متطلبات النشاط ، يجوز للهيئة المستخدمة أن تلجأ إلى العمل التناوبي عن طريق تنظيم العمل في فرق متعاقبة تتراوح بين مجموعتين و ثلاث مجموعات .

لمادة السابعة والعشرون :

تم أداء العمل التناوبي وفقا للأنظمة التالية :

النظام المتقطع (8*2).

النظام شبه المستمر (3*8 أو 2*12 مع التوقف عن العمل نهاية كل أسبوع).

لمادة الثامنة والعشرون :

بخول العمل التناوبي بالنسبة للعمال المعنيين الحق في التعويضات مثلما تم النص عليه بموجب الإتفاقيات جماعية للهيئات المستخدمة الذي يخصص لتغطية التبعات التي يفرضها تنظيم العمل و لاسيما :

السلبيات ذات الصلة بتغيير مواعيت العمل .

تفطية مواعيت العمل من أجل تسليم المهام .

العمل الليلي.

العمل خلال أيام الراحة القانونية.

المادة التاسعة والعشرون :

يعتبر التعويض عن العمل التناوبي مستقلا عن أي تعويض آخر يدفع مقابل التبعات الوارد تعدادها في المادة الثامنة والعشرون (28) أعلاه و لاسيما التعويض عن العمل الليلي.

القسم الخامس : العمل وفقا للنظام الدوري

المادة ثلاثون:

حينما تقتضي مصلحة الإنتاج أو المرفق ذلك يجوز للهيئة المستخدمة اللجوء إلى العمل الدوري المتضمن فترة عمل غير متقطعة و فترة تعويضية .

المادة الواحدة والثلاثون :

يتم تنظيم الطور وفقا لأحد الأنظمة التالية :

- نظام الثمانية (08) أسابيع ويشتمل على ستة (06) أسابيع و أسبوعين (02) عطلة تعويضية.
 - نظام الأربعة (04) أسابيع ويشتمل على ثلاثة (03) أسابيع عمل و أسبوع واحد (01) عطلة تعويضية.
- على أنه يمكن الإعتماد على أنظمة أخرى من طرف الهيئة المستخدمة خدمة لمصلحة الإنتاج.

المادة الثانية والثلاثون :

بغض النظر عن النظام المعتمد، فإن الحجم الحقيقي لمواقيت العمل يجب أن يكون معادلا لحجم التوقيت القانوني المطابق للطور في إطار إحترام الحد اليومي المقرر بموجب التشريع الساري المفعول .

المادة الثالثة والثلاثون :

يمنح أجل الطريق للعامل الذي يتولى أداء المهام المؤكدة إليه وفقا للنظام الدوري حسب بعد مقر إقامته ووسائل النقل المستعملة .

يكون النقل أو المصاريف ذات الصلة على عاتق الهيئة المستخدمة.

حددت كميّات تطبيق هذه المادة بمقتضى الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للهيئات المستخدمة .

الفصل الثالث : الراحة القانونية

لمادة الرابعة والثلاثون :

عتبر أيام الراحة القانونية يوم الراحة الأسبوعية و أيام العطل المدفوعة الأجر.

لمادة الخامسة و الثلاثون :

يحق للعامل في أخذ يوم راحة في الأسبوع.

يكون يوم الراحة الأسبوعية في الظروف العادية للعمل محددًا بيوم الجمعة وفقا للقانون.

المادة السادسة و الثلاثون :

تعتبر أيام العطل المدفوعة الأجر تلك الأيام الوارد بيان تحديدها بموجب القانون .

المادة السابعة و الثلاثون :

تنظم الراحة الأسبوعية بالتناوب على مدار السنة فيما يخص العمال المكلفين بمهام الحراسة الأمن و الصيانة .

المادة الثامنة و الثلاثون :

عندما يكون العمل منظم على حساب دوري أيام العطل الأسبوعية تحتسب في الفترة التعويضية.

الفصل الرابع : العطلة السنوية

المادة التاسعة و الثلاثون :

يحق للعمال أخذ عطلة سنوية مأجور عليها لا يمكنه التنازل عنها لأي سبب من الأسباب .

يتم احتساب مدة العطلة السنوية بمعدل يومين ونصف (2.5) عن كل شهر عمل دون أنه تتجاوز المدة الإجمالية ثلاثون يوما متتالية في السنة.

المادة الأربعون :

حينما تقتضي ضرورات المرفق ذلك أو تسمح به ، يمكن تجزئة العطلة السنوية على أن يحدد عدد التجزئة بفترتين.

المادة الواحد والأربعون :

تحدد برامج الذهاب في عطلة شهر مسبقا من قبل طرف الهيئة المستخدمة بعد إصدار أجهزة المشاركة لأرائها.

ويحدد الذهاب في عطلة بالنظر إلى ضرورات المرفق و الظروف الخاصة ذات الصلة بكل مكان عمل .

ويمكن أن تمتد على مدار السنة أو تقرر بسبب الغلق السنوي للهيئة .

المادة الثانية و الأربعون :

تمنح عطلة إضافية للعمال الممارسين في ولايات جنوب البلاد لكل سنة عمل بمعدل لا يقل عن 10 أيام.

الإتفاقيات و الإتفاق الجماعي يحدد طرق منح هذه العطلة.

المادة الثالثة والأربعون:

مبلغ منحة العطلة السنوية تحتسب و تدفع من قبل الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و الكوارث الطبيعية الناجمة عن سوء الأحوال الجوية على أساس التصريحات الشهرية للمستخدم المنتسب.

المادة الرابعة والأربعون:

تحتسب منحة العطلة الإضافية تناسبيا بالنسبة لمنحة عطلة 30 يوما يتم حسابها على أساس 12/1 من مجموع مستحقات العامل أثناء السنة المرجعية.

الفصل الخامس : الغيابات

المادة الخامسة والأربعون :

بإستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة بموجب القانون و التنظيم ، لا يمكن أن يؤجر العامل مهما بلغت درجته في الترتيب السلمي عن فترة لم يعمل فيها .

المادة السادسة و الأربعون :

تم الغيابات لأسباب صحية وفقا للحالات المقررة بمقتضى التشريع و التنظيم المعمول بهما .

المادة السابعة و الأربعون :

في حالة التوقف عن العمل بسبب المرض ، يلزم العامل بتبريره بموجب شهادة طبية في غضون الآجال المحددة بموجب التنظيم الساري المفعول .

لمادة الثامنة والأربعون :

يستفيد العامل من غياب خاص مدفوع الأجر لمدة ثلاث أيام بمناسبة حصول أحد الأحداث العائلية التالية :

- زواج العامل .
- ولادة مولود له .
- زواج أحد فروع العامل .
- وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه .
- وفاة زوج العامل.
- إختتان ابن العامل .

قائمة الأحداث العائلية التي يمنح من أجلها غياب خاص و مأجور يتم تحديدها بإتفاق جماعي لكل هيئة مستخدمة.

المادة التاسعة و الأربعون :

يمنح غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثون يوما للعامل لأداء مناسك الحج بالبقاع المقدسة وهذا بمعدل مرة واحدة خلال مساره المهني .

المادة الخمسون :

يجوز منح العمال رخصا بالغياب غير المأجور عليه حينما تسمح ضرورات المرفق بذلك وفقا للشروط و الكيفيات المنصوص عليها بموجب النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

الفصل السادس : سير علاقة العمل

القسم الأول : الترقية والتقدم في الرتبة

المادة الواحدة و الخمسون :

تجسد الترقية بزيادة سلم التأهيل و الرفع منه أو في التدرج المهني .
و تتم بالنظر إلى نظام تطور و تقدم السيرة المهنية ، المناصب المتوفرة و مؤهلات العامل و جدارته .

المادة الثانية و الخمسون :

يجسد تطوير العامل في الرتبة عن طريق تقديمه في الصنف أو في القسم أو في مستوى أعلى .

المادة الثالثة و الخمسون :

حددت الكيفيات، و الشروط و الإجراءات المتعلقة بالترقية و بالتقديم في الرتبة بموجب الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة .

القسم الثاني : التنزيل في الرتبة

المادة الرابعة و الخمسون :

يتمثل التنزيل في الرتبة في إعادة تعيين العامل في منصب عمل يمتاز بمستوى تصنيف أو أجر أقل من المنصب المشغول و تتم بعد إصدار رأي لجنة التأديب حيث تمثيل العمال مضمون .

القسم الثالث: التحويل و التعيين

المادة الخامسة و الخمسون :

يتمثل التحويل في تعيين العامل من هيئة إلى أخرى أو من مكان عمل إلى آخر داخل الهيئة المستخدمة .
وتتولى هذه الأخيرة مهمة التكفل بالمصاريف ذات الصلة بالتنقل .

يمكن أن يتم التحويل في أي وقت من الأوقات بموجب قرار تتخذه الهيئة المستخدمة إستجابة لضرورات المرفق ، كما يمكن أن يتم بناء على طلب العامل حينما تسمح بذلك مصالح المرفق .

وقد حددت الكيفيات المتعلقة بالتحويل بموجب الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة في إطار احترام مقتضيات المادة 63 من القانون رقم 90-11.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

لمادة السادسة و الخمسون :

يمكن إجراء تحويلات فيما بين مؤسسات الفرع في إطار تدابير إعادة نشر و توزيع العمال .

القسم الرابع : إعادة التعيين

لمادة السابعة و الخمسون :

تتم إعادة التعيين للعامل في منصب يتطابق مع مؤهلاته على إثر إصابته بحادث عمل أو مرض يؤدي إلى الإنتقاص من قدراته البدنية أو الذهنية مع الإحتفاظ بنفس مستوى الأجر وبعد الإلتزام ، يمكن إعادة تعيينه في منصبه الأصلي.

القسم الخامس : الإعادة إلى وضع سابق

المادة الثامنة و الخمسون :

تعتبر الإعادة إلى وضع سابق بمثابة تعيين العامل في منصب تابع لفرع مهني مغاير. وتتم على أساس مخطط إعادة توزيع العمال أو حذف المناصب المتفاوض بشأنه مع الشريط الاجتماعي.

القسم السادس : الإنابة

المادة التاسعة و الخمسون :

يجوز استدعاء العامل الذي تم تثبيته لأن يشغل بالنيابة منصب عمل منشأ حديثا أو شاغر نهائيا ذو مستوى أعلى من مستواه خلال فترة ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة .
وعقب إنتهاء الفترة المنصوص عليها أعلاه ، يتم إما تثبيت العامل و إما إعادة دمجه إلى منصبه الأصلي .
وفي غياب التثبيت، يعتبر هذا المنصب مكتسبا.

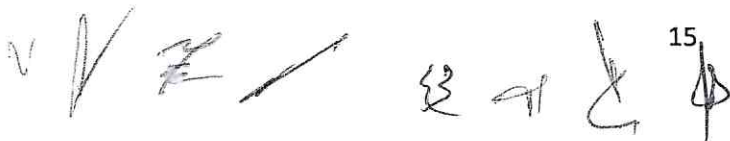
المادة الستون :

كما يجوز كذلك استدعاء العامل المثبت إلى إستخلاف صاحب منصب أعلى عن المنصب الذي يشغله بسبب غيابه بصفة مؤقتة.
و أن مدة الإنابة في هذه الحالة تطابق مدة غياب صاحب المنصب .

المادة الواحد و الستون:

حينما تعادل مدة الإنابة أو تفوق الشهر الواحد يتقاضى العامل تعويضا يحدد مبلغه بموجب الإتفاقية الجماعية للهيئة المستخدمة .

15



الفصل السابع : تعليق علاقة العمل

المادة الثانية والستون :

طبقاً للتشريع الساري المفعول ، يتم تعليق علاقة العمل بفعل :

- الإتفاق المتبادل للطرفين بالنسبة لحالات الإستبعاد.
- العطلة بدون رصيد.
- أداء واجب الخدمة الوطنية ، فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.
- ممارسة مهمة عمومية إنتخابية .
- الحرمان من الحرية ما لم يتم تسليط عقوبة نهائية .
- قرار تأديبي موقوف للمهام.
- ممارسة حق الإضراب.
- العطل المرضية ، عطل الأمومة ... الخ تطبيقاً للتنظيم المعمول به.

المادة الثالثة و الستون :

عقب إنقضاء فترة تعليق علاقة العمل ، يعاد إدماج العامل في منصب عمله أو في منصب ذو مستوى أجر معادل دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في المادة 62 أدناه .

المادة الرابعة والستون:

عقب إنقضاء فترة الحرمان من الحرية ، يعاد إدماج العامل بقوة القانون في منصب عمله الأصلي أو في منصب ذي مستوى أجر معادل.

المادة الخامسة و الستون :

يستفيد العامل بقوة القانون من الإنتداب حينما يستدعى :

- لممارسة مهمة عمومية إنتخابية وفقاً للشروط المحددة قانوناً .
- لتولي مهمة نقابية وفقاً للشروط المحددة في المادة 118 أدناه.

المادة السادسة و الستون :

عقب إنقضاء فترة الإنتداب ، يعاد إدماج العامل بقوة القانون في منصب عمله الأصلي أو في منصب ذي مستوى أجر معادل .

يبقى حق إعادة إدماج العامل المستدعى لأداء الفترة القانونية للخدمة الوطنية مفتوحاً خلال فترة أقصاها ثلاثة أشهر الموالية لتاريخ تسريحه من الخدمة.

المادة السابعة و الستون :

خلال فترة الإنتداب ، تخضع وضعية العامل للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها .

القسم الثاني : الإحالة على الاستيداع ، العطلة بدون رصيد

المادة الثامنة و الستون :

تعتبر الإحالة على الإستيداع بمثابة تعليق لعلاقة العمل يتم الإتفاق بشأنها من طرف العامل و الهيئة المستخدمة وتؤدي إلى إلغاء الأجر و الحقوق المتعلقة بالأقدمية ، التقديم في الرتبة و التقاعد .

المادة التاسعة و الستون :

تمنح الإحالة على الإستيداع وفقا للشروط المحددة بموجب الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة.

المادة السبعون :

عقب إنتهاء فترة الإحالة على الإستيداع ، يعاد إدماج العامل في منصبه الأصلي أو في منصب عمل مماثل من حيث الأجر .

المادة الواحد و السبعون :

يجوز للهيئة المستخدمة حينما تسمح ضرورات المرفق بذلك ، منح العامل الذي يطلب ذلك عطلة بدون رصيد في حدود ثلاثة أشهر .

الفصل الثامن : البطالة التقنية – البطالة الناتجة عن تقلب الجو

المادة الثانية والسبعون :

في حالة وقوع حادث ، كارثة طبيعية ، أو أحداث إستثنائية تقتضي التوقف المطول للنشاط على مستوى أحد أماكن العمل و زيادة على الإجراءات المنصوص عليها في المادة 12 من هذه الإتفاقية ، يحال العمال الذين يتعذر توزيعهم على أماكن عمل أخرى بعد إستنفاد حقوقهم في العطلة تلقائيا على البطالة التقنية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر بعد إستشارة ممثلي العمال مسبقا.

المادة الثالثة والسبعون :

في حالة عراقيل قاهرة تقنية ، مادية أو متعلقة بنقص في التمويل تقتضي التوقف المطول للنشاط على مستوى أحد أماكن العمل و زيادة على الإجراءات المنصوص عليها في المادة 12 من هذه الإتفاقية ، يحال العمال الذين يتعذر توزيعهم على أماكن عمل أخرى بعد إستنفاد حقوقهم في العطلة تلقائيا على البطالة التقنية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر بعد التفاوض مع ممثلي العمال مسبقا.

المادة الرابعة و السبعون :

ينقاضي العمال الخاضعون للبطالة التقنية اجرا يعادل نسبة 70 بالمائة من الأجر القاعدي دون أن يقل هذا الأخير عن الأجر الوطني الأدنى المضمون .

المادة الخامسة و السبعون :

يجوز للهيئة المستخدمة وقف عمل إحدى الورشات في حالة التقلبات الجوية التي تعرقل السير العادي للنشاط بعد إستشارة ممثل أو ممثلي عمال مكان العمل .

تلتزم الهيئة المستخدمة باتخاذ الإجراءات المعمول بها في الآجال المحددة لدى صندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية.

وتعتبر الفترات. التي لم يتم العمل بها بسبب البطالة المنجزة عن تقلب الجو مأجورا عليها وفقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.

الفصل التاسع : وقف علاقة العمل

المادة السادسة و السبعون :

يتم وقف علاقة العمل بفعل :

- الإبطل أو الإلغاء القانوني لعقد العمل.
- إنقضاء عقد العمل محدد المدة.
- الإستقالة.
- ترك المنصب.
- التسريح.
- الذهاب الإرادي.
- التسريح بسبب تقليص عدد العمال.
- العجز الكلي عن العمل مثلما ورد تحديده قانونا
- وقف النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.

القسم الأول : وقف علاقة العمل محددة المدة

المادة السابعة و السبعون:

تنتهي علاقة العمل محددة المدة بقوة القانون بإنقضاء الأجل المنصوص عليه في العقد .
و في حالة تعليق علاقة العمل بهذا التاريخ لأي سبب من الأسباب ، فإنها تنتهي بإنقضاء الفترة المتبقية التي ستكون محل ملحق.

المادة الثامنة و السبعون :

بالرغم من مقتضيات نص المادة 76 المذكور أعلاه فإن علاقة العمل محددة المدة يمكن أن تفسخ من جانب الهيئة المستخدمة قبل حلول أجلها المنصوص عليه في العقد في حالة إستكمال الأشغال أو الخدمات قبل إنقضاء الأجل المذكور.

و إن الفسخ المقرر في هذه الحالة يخول للعامل الحق في التعويضات المنصوص عليها في المادة 12 من الإتفاقية الحالية .

المادة التاسعة والسبعون:

إن العامل الذي يعرب عن إرادته لإنهاء علاقة العمل يقدم كتابيا إستقالته و لا يجوز له أن يغادر منصب عمله إلا بعد اجتياز فترة الإشعار المسبق.
إن فترة الإشعار المسبق تضمن إستمرارية المصلحة و أشغال و إعطاء للمسؤول المباشر الوقت لإستبدال العامل المقال من منصب عمله لتسليم المهام.
يجب على المستخدم تعيين عامل آخر لتسليم المهام في فترة لا تتجاوز 08 أيام من تاريخ تقديم الاستقالة.
إن فترة تسليم المهام هذه محددة ب 03 أشهر حيث يستطيع تقليل أو حذف فترة تسليم المهام بإتفاق مشترك من الطرفين.

المادة الثمانون:

إن العامل المقال الذي يترك المصلحة قبل نهاية فترة الإشعار المسبق بدون إتفاق كتابي مسبق، يعرض إلى سبابة بكل الوسائل القانونية لتصليح الضرر المتسبب فيه للهيئة المستخدمة.

القسم الثالث : التخلي عن المنصب

المادة الواحدة وثمانون :

التخلي هو قطع علاقة العمل من طرف واحد و بطريقة غير قانونية من طرف العامل .
ويتم تثبيته بموجب إعدار ويؤدي إلى شطب العامل المعني من قائمة عمال الهيئة المستخدمة دون الإخلال بتدابير تحفظية أخرى عند الإقتضاء.

المادة الثانية و ثمانون :

تحدد كيفيات تطبيق أحكام نص المادة 81 أعلاه بموجب إتفاقية / إتفاق جماعي و/أو النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

القسم الرابع : التسريح ذو الطابع التأديبي

لمادة الثالثة وثمانون :

يتم التسريح ذو الطابع التأديبي في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيماً وفقاً للشروط والإجراءات المنصوص عليها بموجب تشريع العمل و الإتفاقية الجماعية للهيئة المستخدمة .

القسم الخامس: التسريح مع مهلة الإجازة

المادة الرابعة وثمانون :

يمكن أن يتم تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً مع مهلة الإجازة وفقاً للقانون و الأحكام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

تحدد مهلة الإجازة بثلاثة أشهر على أقل تقدير.

القسم السادس : الذهاب الإرادي

المادة الخامسة وثمانون :

بالإضافة لأحكام المواد من 91 إلى 93 المشار إليها أدناه ، يجوز للهيئة المستخدمة اعتماد تدابير تحفيزية ترمي إلى تخفيض عدد العمال بموجب الصيغة المسماة الذهاب الإرادي على أساس إتفاق جماعي .

المادة السادسة وثمانون :

يعتبر الذهاب الإرادي فعل يعبر بموجبه العامل فردياً و بكل حرية عن طلب إنهاء علاقة العمل مقابل تعويض في إطار الأجراء المقرر صراحة في هذا السياق من طرف الهيئة المستخدمة.

لا يمكن للعامل الذي قطع علاقة عمله في إطار الذهاب المطالبة بإعادة إدماجه تحت أي شكل من الأشكال .

المادة السابعة وثمانون :

يحدد مبلغ التعويض عن الذهاب الإرادي بموجب إتفاق جماعي للهيئة المستخدمة .

المادة الثامنة وثمانون :

يحدد أجل إستقبال الرغبات و الشروط الأخرى المتعلقة بالذهاب الإرادي من طرف الهيئة المستخدمة كلما لجأت إلى هذه الصيغة.

القسم السابع : تقليص عدد العمال

مادة التاسعة و ثمانون :

وم الهيئة المستخدمة بتقليص عدد العمال في إطار اتفاق إجتماعي طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية معمول بها بعد تبرير الأسباب الإقتصادية .

مادة التسعون :

تم تقرير التسريح الجماعي في إطار تقليص عدد العمال بالتفاوض الجماعي.

مادة الواحد و تسعون :

ستفيد العامل موضوع التسريح من أجل تقليص عدد العمال و لذي تم قبوله في نظام التأمين عن البطالة نت ذهابه من تعويض يتم احتسابه وفقا للأحكام القانونية السارية المفعول.

القسم الثامن : التقاعد

مادة الثانية و تسعون :

يب على العامل في غضون ثلاثة أشهر قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد بناءا على طلب الهيئة المستخدمة قديم كافة المستندات الضرورية لتكوين ملفه .

أنه يستطيع العامل و بطلب منه ممارسة نشاطه فوق السن القانوني للتقاعد لمدة أقصاها 05 سنوات و يب عليه تقديم طلب خطي مؤرخ و ممضي من طرفه على الأقل 03 أشهر قبل السن القانوني للتقاعد.

يستطيع المستخدم رفض إستلام طلب العامل و يجب عليه الإحتفاظ به في ملف الإداري لمدة 05 سنوات يستطيع المستخدم من جهته إحالة العامل الذي قرر ممارسة العمل على التقاعد.

عامل الذي مارس العمل بعد السن القانوني للتقاعد و يرغب في الذهاب للتقاعد قبل سن 65 يجب عليه ديم طلب بشهرين على الأقل قبل تاريخ الإحالة على التقاعد.

يب تقديم طلب خطي مؤرخ و ممضي إلى الهيئة المستخدمة.

يستطيع المستخدم إحالة العمال إلى التقاعد رسميا كل عامل بلغ سن 65 سنة فما فوق.

مادة الثالثة و تسعون:

عند بلوغ السن 55 سنة تمنح منحة استثنائية للعامل الذي بلغ السن المذكور أعلاه في حدود 60 شهرا تي تلي 55 سنة .

وقوف صب هذه المنحة الاستثنائية بصفة الية و بدون رجعة بعد استنفاد مدة الاستفادة منها المقدرة ب 60 شهرا التي تلي سن 55 سنة .

الفصل الحادي عشر : النظام الداخلي ، الإنضباط

مادة التاسعة و التسعون :

يُعتبر النظام الداخلي وثيقة تلزم الهيئة المستخدمة بإعداده و بعرضها لإيداء الرأي على أجهزة المشاركة التي تحدد فيها القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل ، الوقاية الصحية ، الأمن ، طب العمل و الإنضباط .
عرض النظام الداخلي على مفتشية العمل المختصة إقليميا للتصديق على مطابقته للتشريع العمل.
على أنه يسري إبتداءً من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

مادة المائة :

يعاقب على الأخطاء المهنية أو الإخلال بالنظام العام وفقا للأحكام و الإجراءات المنصوص عليها بموجب نظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

مادة المائة و واحد:

في حالة إخلال أحد مندوبي العمال أو النقابة بالتزاماته المهنية أو الإنضباط العام ، يتم تطبيق التدابير التأديبية المنصوص عليها بموجب النظام الداخلي للهيئة المستخدمة ، هيئة المشاركة أو اللجنة النقابية لمعنية حسب الحالة المعن عنها من قبل.

المادة مئة و اثنان:

لا يمكن لأي مندوب نقابي أن يكون من جانب هيئته المستخدمة محل تسريح ، تحويل أو عقوبة تأديبية مهما كانت طبيعتها بفعل نشاطاته النقابية .

الباب الرابع : التكوين ، تحسين المستوى ، التمهين

المادة مئة و ثلاثة :

يتوخى التكوين الذي يعد عامل ترقية إجتماعية و مهنية تلبية حاجيات عمال الهيئة المستخدمة في إطار تطوير نشاطاتها ، تقدم التقنيات و التكنولوجيا و تحسين إنتاجية العمل .

المادة مئة و أربعة :

يتم إجراء أعمال التكوين و تحسين المستوى بإتجاه العمال وفقا للبرامج التي تحددها الهيئة المستخدمة .
وبعد إبداء لجنة المشاركة لرأيها يدرج برنامج التكوين تكوينات نوعية لفائدة ممثلي العمال .
ممكن للممثلين النقابيين الذين تم استدعاؤهم لحضور الملتقيات أو التكوين الخاص ذو الصلة بالنشاط النقابي، لإستفادة من غيابات خاصة مدفوعة الأجر .

لمادة مئة و ثانية عشر :

بواصل العمال الذين تم قبولهم في التقاعد أو التأمين عن البطالة كذا ذوي حقوق العمال المتوفين، الإستفادة من الخدمات الإجتماعية، الطرق التطبيقية تسيير هذا الإجراء وكذا مدته و تحدد في إتفاقية تسيير خدمات إجتماعية لكل هيئة مستخدمة.

المادة الثالثة عشر:

تسيير الإجتماعية من طرف لجنة المشاركة طبقا للقانون .
غير أنها يمكن أن تسيير من طرف الهيئة المستخدمة على أساس إتفاقية تبرم بين الطرفين.

الباب السادس: ممارسة الحق النقابي

المادة مئة و الرابعة عشر:

إن ممارسة الحق النقابي معترف به لكافة العمال طبقا للقانون .

المادة مئة و الخامسة عشر:

تلتزم الهياكل النقابية التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين بأن ترسل للهيئة المستخدمة المعنية بداية كل سنة وبناءا على طلبها عناصر تقدير ممثليها و لاسيما قائمة منخرطيها.

المادة مئة و السادسة عشر:

تضع الهيئة المستخدمة تحت تصرف الهيئة النقابية التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين الوسائل البشرية و المادية الضرورية لأداء مهامها طبقا للإجراءات المعمول بها.

المادة مئة و السابعة عشر:

يحق للمندوبين النقابيين التوفر شهريا على اعتماد وقرض وفتي مدفوع الأجر بمثابة وقت عمل لممارسة مهمتهم و هذا في إطار الحدود المسطرة بموجب الأحكام القانونية و التنظيمية .
غير أنه وبإتفاق مشترك بين الهيئة المستخدمة و المنظمة النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين ، و حينما يقتضي حجم المؤسسة ذلك ، يستفيد الأمين العام للفرع النقابي من إنتداب داخلي .

المادة مئة و الثامنة عشر:

في إطار الأحكام القانونية السارية المفعول ، يمكن للمندوبين النقابيين أن يكونوا محل إنتداب برصيد قصد ممارسة نشاط دائم خدمة للمنظمة النقابية التي ينتمون إليها .

يحدد عدد المندوبين النقابيين الواجب إنتدابهم و كذا فترة إنتدابهم بإتفاق مشترك بين الهيئة المستخدمة و المنظمة النقابية (الإتحاد المحلي الولائي أو الفرعي) مقدمة الطلب .

وعقب إنتهاء فترة الإنتداب ، يعاد إدماج المندوبين النقابيين في مناصب عملهم أو في مناصب مماثلة من حيث الأجر .

يجوز للاتحاد العام للعمال الجزائريين داخل الهيئة المستخدمة و في كل مكان عمل من أماكن العمل الدائمة التابعة لها و طبقا للإجراءات المعمول بها أن تنشئ هيئة نقابية وفقا لقوانينها الأساسية .

الباب السابع: الوقاية و تسوية نزاعات العمل

الفصل الأول: النزاعات الفردية للعمل

المادة مائة و العشرون:

يشكل نزاعا فرديا للعمل كل خلاف عمل قائم بين عامل أجير و مستخدمه بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين ما لم تتم تسويته في إطار إجراءات النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

المادة مائة و الواحد والعشرون:

يحدث على مستوى المؤسسة جهازا يكلف بتسوية النزاعات الفردية للعمل .
تحدد كليات التطبيق بموجب الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة .

الفصل الثاني: النزاعات الجماعية للعمل.

المادة مائة و الثانية والعشرون:

يشكل نزاعا جماعيا للعمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات المهنية و بالظروف العامة للعمل بين العمال و الهيئة المستخدمة و لم تتم تسويته في إطار إجراءات الوقاية من النزاعات .

المادة مائة و الثالثة والعشرون:

على سبيل الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل ، تنظم الهيئة المستخدمة و ممثلو الهيئة النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين إجتماعات عادية و دورية قصد الفحص المشترك لوضعية العلاقات الاجتماعية المهنية . و تحدد دورية الإجتماعات بموجب الإتفاقيات / الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة .

و عند الإقتضاء ، تعقد إجتماعات غير عادية بناء على طلب أحد الطرفين شريطة أن يبلغ الطرف الآخر بجدول الأعمال ثمانية (08) أيام من قبل على أقل تقدير.

المادة مائة و والرابعة والعشرون :

في حالة حصول خلاف بين الطرفين، تباشر الهيئة المستخدمة والممثلون النقابيون للعمال إجراءات الصلح المقررة بموجب الإتفاقية الجماعية للهيئة المستخدمة.

وفي حالة الفشل، يعرض الخلاف على لجنة الصلح المتساوية الأعضاء التابعة للفرع المنصوص عليها في المادة 126 أدناه من جانب الطرف الذي يهمله التعجيل.

المادة المائة والخامسة والعشرون:

أحدثت لجنة الصلح التابعة للفرع ونصبت من قبل الطرفين الموقعين على الإتفاقية الحالية. وهي تتشكل من ثلاثة (03) ممثلين لمستخدمي الفرع وثلاثة (03) ممثلين نقابيين للإتحاد العام للعمال الجزائريين يعينون لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد بنسبة الثالث سنويا من الطرفين. وبالنسبة للخلافات التي تعرض عليها، تفصل لجنة الصلح التابعة للفرع في غضون أجل لا يتجاوز خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تاريخ اللجوء إليها.

المادة المائة والسادسة والعشرون:

لجنة الصلح للفرع المذكورة في المادة 126 أعلاه تؤسس نظام داخلي يحدد طريقة تسييرها.

المادة المائة والسابعة والعشرون:

في حالة بقاء الخلاف وإستمراريته، يلزم الطرفان بمباشرة إجراءات الصلح لدى مفتشية الصلح المتخصصة إقليميا وعند الإقتضاء اللجوء إلى الوساطة و/أو التحكيم.

الفصل الثالث: ممارسة حق الإضراب

المادة مئة والثامنة والعشرون:

يمارس حق الإضراب طبقا لأحكام المنصوص عليها بموجب القانون والإتفاقية الحالية.

المادة مئة والتاسعة والعشرون

لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد إستنفاد إجراءات الصلح وعند إقتضاء، إجراءات الوساطة والتحكيم المنصوص عليها بالمواد من 128 إلى 132 أعلاه.

المادة المائة و الثلاثون:

حددت مدة الإشعار المسبق بالإضراب بعشرة (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى الهيئة المستخدمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة المائة و الواحد و الثلاثون:

في حالة الإضراب، يتم ضمان الحد الأدنى الإجباري من الخدمة مثلما ورد النص على ذلك بموجب الإتفاقية أو الإتفاق الجماعي للهيئة المستخدمة.

المادة المائة والثانية و الثلاثون:

يلزم العمال المعنيون لحراسة وأمن الأشخاص، المنشآت والممتلكات بأداء عملهم بشكل عادي خلال الإضراب.

27
A

الباب الثامن : التصنيف المهني – الأجر

الفصل الأول : التصنيف المهني

المادة المائة والثالثة والثلاثون:

يقصد بمنصب العمل على مجمل المهام الواجب أدائها من طرف العامل في إطار التنظيم العام لعمل الهيئة المستخدمة.

المادة المائة وأربعة والثلاثون:

تصنف مناصب العمل على ضوء ترقيمها في ترتيب سلمي ومتناسق في سلم أجور الهيئة المستخدمة. و طبقا لتصنيف مناصب العمل المذكورة في مدونة مناصب العمل المنصوص عليها في المادة 134.

المادة المائة والخامسة والثلاثون:

إن نظام ترقيم مناصب العمال مع الأخذ بعين الإعتبار المعايير المبينة أدناه:

- 1-المعلومات الأساسية.
- 2-الأقدمية اللازمة للمنصب.
- 3-طبيعة و تعقيد المهام التي يتعين القيام بها.
- 4-مستوى المسؤولية.

المادة المائة والسادسة والثلاثون:

تتضمن مدونة مناصب العمل التي تعد وثيقة إجبارية مجمل مناصب عمل الهيئة المستخدمة. ويتم تحيينها على ضوء تطور نشاطاتها أو إعادة تنظيم العمل.

المادة المائة والسابعة والثلاثون:

يستفيد المجاهدون، أرامل وأبناء الشهداء الممارسين بمعدل مرة واحدة خلال مسارهم المهني من الحق في ترقية خاصة عن طريق صنفين في تصنيفهم والإعفاء من المسابقات المهنية العمومية حيث يمارسون حينما يستوفون الشروط المطلوبة.

الفصل الثاني : الأجر

المادة المائة والثامنة والثلاثون:

مقابل العمل المؤدى، يحق للعامل أن يتقاضى اجرا أو دخلا يتناسب والنتائج المتحصل عليها.

المادة المائة والتاسعة والثلاثون:

يجب أن يقصد بالأجر بموجب هذه الإتفاقية ، الأجر القاعدي الناتج عن تصنيف مناصب العمل، التعويضات المذكورة في التنظيمات السارية المفعول و في هذه الإتفاقية الجماعية.

المادة المائة و الأربعون:

الأجر الوطني الأدنى المضمون محدد طبقا لإجراءات السارية بمبلغ عشرون ألف دينار (20 000,00) لفترة عمل شهرية المقدرة بـ 173.33 ساعة .

يتضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون ما يلي :

1- الأجر القاعدي.

2- كل العلاوات و المنح ما عدا:

- تسديد المصاريف المتكبدة من طرف العامل.
- الأقدمية أو كل منحة تدفع من أجل الأقدمية.
- تنظيم العمل بنظام الورديات (التناوب).
- خدمة دائمة.
- الساعات الإضافية.
- حالة العزلة.
- المرردودية.
- الحافز أو المشاركة في نتائج ذات طابع فردي أو جماعي.

المادة المائة والواحد والأربعون:

يقصد بالدخل المتناسب من نتائج العمل، الأجر بالكتلة أو بالقطعة.

وأن أجر العامل المدفوع بالكتلة أو بالقطعة لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال عن أجر منصب العمل المشغول.

يرجع الدخل المتناسب لكل عامل خاضع لهذا النظام الأجرى الذي بذل جهدا في الوقت، الجودة و الكمية طبقا لمتطلبات المنصب معايير و برامج العمل.

وأن اللجوء إلى هذه الممارسة يجب أن يخضع لإجراءات محددة من طرف الهيئة المستخدمة.

المادة المائة والثانية والأربعون:

تحدد الأجور على مستوى الهيئة المستخدمة بموجب إتفاقية أو إتفاق جماعي.

تأخذ الهيئة المستخدمة لزاما في الحسبان قدراتها الخاصة وإحترام التوازن المالي.

وفي هذا الإطار، تلزم الهيئات المستخدمة بترجيح تطبيق أنظمة التحفيز ذات الصلة بتحسين إنتاجية العمل والمرردودية.

مادة المائة و الثالثة والأربعون:

يلزم المستخدمون بإعداد شبكات الأجور على أن تأخذ هذه الأخيرة بعين الاعتبار سقف الإنقطاع حتى تسنى تفادي كل أشكال الإنحصار.

حدد الأجور على مستوى كل الهيئة المستخدمة مع الأخذ بعين الاعتبار لزاما في الحساب قدراتها الخاصة إحترام التوازن المالي.

كما هو منصوص عليه في المادة 140 أعلاه ، تلزم الهيئات المستخدمة بترجيح تطبيق أنظمة التحفيز ذات لصلة بتحسين إنتاجية العمل و المرودية.

الفصل الثالث : العلاوات والتعويضات

القسم الأول : تعويض الخبرة المهنية

المادة المائة والأربعة والأربعون :

يتم تقييم الخبرة المهنية للعامل داخل الهيئة المستخدمة عن طريق تعويض يحتسب على أساس الأجر القاعدي ويحدد على مستوى كل هيئة مستخدمة.

يتم تقديمها شهريا على كشف الراتب لكل سنة عمل داخل المؤسسة و لا يمكن أن تقل عن (01) واحد بالمئة من الأجر القاعدي للعامل المعني .

الطرق العملية المتعلقة بمنحها موقفة بالتفاوض الجماعي.

الحد الأقصى لمنحة الأقدمية لجميع الهيئات المستخدمة للفرع تقدر ب 60 بالمائة.

المادة المائة والخامسة والأربعون:

تبلغ النسبة القصوى لتعويض الخبرة بالنسبة لكافة الهيئات المستخدمة للفرع ستون (60) بالمائة.

المادة المائة والسادسة والأربعون :

يتم تقييم الخبرة المهنية المكتسبة قبل التوظيف وفقا للكيفيات المقررة بموجب الاتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة.

القسم الثاني: تعويض القفة

المادة المائة والسابعة والأربعون :

حينما ينظم العمل في شكل جلسة مستمرة، يستفيد العامل باستثناء حالة ضمان الإطعام من طرف الهيئة المستخدمة ، من تعويض القفة حدد مبلغه الأدنى (250) دينار جزائري للوجبة.

خلال شهر رمضان يحتفظ تعويض القفة.

لا يمكن جمع تعويض القفة مع تعويض مصاريف المهمة و تعويض التنقل.

المادة المائة والثمانية والأربعون :

إن تعويض القفة غير قابل للجمع مع تعويضات مصاريف التنقل أو المهمة.

القسم الثالث: تعويض النقل

المادة المائة والتاسعة والأربعون:

عندما لا تضمن الهيئة المستخدمة النقل للعامل، يستفيد هذا الأخير إذا كان يقيم بمنطقة حضرية أو شبه حضرية من تعويض النقل.

المبلغ الأدنى لتعويض النقل يقدر بـ (20) دينار جزائري يوميا لمسافة تقل 02 كيلومتر (تفصل مقر العمل عن مكان الإقامة).

المبلغ الأقصى (180) دينار جزائري يوميا بالنسبة لمسافة تقدر بين 40 و (50) كلم تفصل مقر العمل عن مكان الإقامة.

وفي حالة تجاوز المسافة خمسون (50) كلم، يعرض العامل بناء على تقديمه الوثائق الثبوتية.

في حالة ما إقامة العامل في منطقة ريفية أو نائية تقدر منحة النقل بـ 200 دج لكل يوم عمل .

المادة المائة والخمسون:

منحة النقل المنصوص عليها في المادة 149 أعلاه لا تجمع مع منحة التنقل .

القسم الرابع: تعويض التنقل

المادة المائة والواحد والخمسون

يستفيد العامل الذي تم تعيينه لمدة تفوق الشهر في مكان عمل يبعد بأزيد من خمسين (50) كلم عن مقر عمله الإعتيادي أو عن إقامته من تعويض مصاريف التنقل.

المادة المائة والثانية والخمسون:

حددت المبالغ الدنيا اليومية للتعويضات الجرافية عن التنقل خارج التكفل وفقا للرمزات المبنية فيما يلي:

صنف الفئات الإجتماعية	مناطق شمال البلاد	مناطق جنوب البلاد
التنفيذ والتحكم	700 دج	800 دج
الإطارات	800 دج	900 دج

في حالة عدم تكفل المؤسسة سيتم وضع بروتوكولات على مستوى كل هيئة مستخدمة لتحديد الحد الأدنى اليومي لتعويضات التنقل.

المادة المائة والثالثة والخمسون:

حددت شروط وكيفيات منح تعويضات التنقل بالنظر إلى قدرات كل هيئة مستخدمة بموجب الإتفاقيات الجماعية للمؤسسة.

القسم الخامس: تعويض مصاريف المهمة

المادة المائة والرابعة والخمسون:

يستفيد العامل المدعو للتنقل في إطار مهمة مأمور بها لمدة تقل أو تساوي الشهر الواحد (01) إلى نطاق تبعد مسافته بخمسين (50) كلم عن مقر عمله الإعتيادي من التعويض عن مصاريف المهمة.

المادة المائة والخامسة والخمسون:

حددت المبالغ الدنيا اليومية لمصاريف المهمة وفقا للرزنامة المبينة فيما يلي:

صنف الفئات الإجتماعية	مناطق شمال البلاد	مناطق جنوب البلاد
التنفيذ والتحكم	3000 دج	3400 دج
الإطارات	3400 دج	3800 دج

المادة المائة والسادسة والخمسون:

حددت شروط وكيفيات منح التعويضات عن مصاريف المهمة بموجب الإتفاقيات الجماعية المستخدمة.

القسم السادس: العلاوات ذات الصلة بالإنتاجية وبناتج العمل.

المادة المائة والسابعة والخمسون:

ترصد العلاوات ذات الصلة بالإنتاجية وبناتج العمل كمكافأة تحسين إنتاجية العمل الجماعي والفردى. ويتم منحها بالتناسب مع الأرباح الإنتاجية المحققة، انطلاقا من سقف بلوغ الأهداف المسطرة.

المادة المائة والثامنة والخمسون:

تلتزم كل هيئة مستخدمة بأن تعد بالإشتراك مع ممثلي العمال، صيغة تقييم المرودية القابلة للتطبيق داخل المؤسسة.

المادة المائة والتاسعة و الخمسون:

حددت النسبة الإجمالية للعلاوات ذات الصلة بالإنتاجية وبناتج العمل ب(60) بالمائة كأقصى تقدير من الأجر القاعدي للعامل.

وقد حددت الكيفيات العملية للإستفادة بموجب الإتفاقيات الجماعية للمؤسسات.

القسم السابع: التعويضات ذات الطابع الاجتماعي

المادة المائة و الستون:

يستفيد العمال المتزوجون الذين لا يمارسون أزواجهم أي نشاط مهني من تعويض يسمى بالأجر الوحيد حدد مبلغه الأدنى ب 1800 دج شهريا مع تقديم شهادة عدم الإنتساب إلى الصندوق الوطني لتأمين الأجراء و الصندوق الوطني لتأمين الغير الأجراء.

المادة المائة الواحد و ستون :

باستثناء العمال الذين يقل توأجدهم في المؤسسة عن 03 سنوات فإن جميع العمال المقيلين على التقاعد يستفيدون من منحة نهاية الخدمة كما هو مذكور في المادة 94 من هذه الإتفاقية.

يتم منحها للعامل داخل الهيئة المستخدمة في حدود 24 شهرا من الاجر الخاضع للاشتراك لفترة عمل المقدرة بـ 32 سنة كسقف أعلى عند الهيئة المستخدمة .

تحتسب هذه المنحة للفترات الأقل من 32 سنة عمل عند الهيئة المستخدمة بصفة تناسبية مع المنحة المسقفة و المقدرة بـ 24 شهرا لفترة عمل أقصاها 32 سنة .

المادة المائة الثانية و ستون :

الهيئة المستخدمة تمنح لعائلة المتوفي تبعا لقطع علاقة العمل الناتجة عن وفاته و بعد تقديم الفريضة منحه الوفاة التكميلي الذي تم دفعه من طرف الصندوق الاجتماعي لعائلة المتوفي .

وسيتم تحديد مبالغ و كيفيات المنح بموجب إتفاقيات جماعية لكل هيئة مستخدمة.

إذا لم توجد لجنة المشاركة لدى الهيئة المستخدمة يجب وضع إتفاق مع ممثلي العمال لغرض تحديد المبالغ وطرق منحها.

في كل الحالات هذه منحة رأس مال الوفاة التكميلي تصرف من حساب الخدمات الإجتماعية للهيئة المستخدمة.

القسم الثامن: علاوات و تعويضات أخرى

المادة المائة و الثالثة و ستون :

في حالة حل أو إيداع ميزانية إحدى المؤسسات ، يستفيد العامل من تعويض يعادل أجر ثلاث أشهر (03) عن كل سنة أقدمية في حدود 15 سنة .

المادة المائة الرابعة و ستون:

تحدد العلاوات و التعويضات الأخرى بموجب الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة.

الباب التاسع: أحكام ختامية

المادة مئة و الخامسة و الستون :

أبرمت إتفاقية الفرع الحالية لمدة ثلاثة (03) سنوات ، يمكن فسخها جزئيا أو كليا من أحد الطرفين. غير أنه لا يمكن أن يتم الفسخ قبل مرور 12 شهرا الموالية لتاريخ تسجيلها.

المادة المائة و السادسة و ستون:

إن الفسخ الكتابي يلزم الأطراف بإجراء مفاوضات في غضون أجل ثلاثين يوما (30) لعقد ملحق تعديل أو إبرام إتفاقية جديدة.

المادة المائة و السابعة و ستون :

تراجع أحكام هذه الإتفاقية بقوة القانون حينما تعدل الأحكام التشريعية و التنظيمية السارية المفعول .

المادة المائة و الثامنة و ستون:

تعتبر الإتفاقية الحالية قابلة للتطبيق على جميع الهيئات المستخدمة التابعة لشركة مجمع البناء. غير أن الإلتزام يبقى مفتوحا أمام أي هيئة مستخدمة عمومية كانت أم خاصة من نفس فرع النشاط .

المادة المائة التاسعة و ستون:

لا يمكن أن تكون هذه الاتفاقية سبب في تخفيض مكتسبات سابقة للعمال عند تاريخ امضاءها

المادة مئة و سبعون:

تسري الإتفاقية الحالية ابتداء من تاريخ

34



سيتم إيداع هذه الإتفاقية بغرض إستيفاء إجراءات التسجيل لدى كل من مفتشية العمل و كتابة ضبط محكمة الجزائر.

أعضاء مراجعة لجنة المشاركة لإتفاقية الفرع البناء:

- | | |
|------------------------|---------------|
| السيد بوزيان محمد رضا: | ممثل المستخدم |
| السيد دليس سفيان: | ممثل المستخدم |
| السيد عبود محمد صادق: | ممثل المستخدم |
| السيد فجخي أحمد: | ممثل المستخدم |
| السيد رحال ربيع: | ممثل العامل |
| السيد عيساوي أحمد: | ممثل العامل |
| السيد فراحي رابح: | ممثل العامل |
| السيد مادي فاتح: | ممثل العامل |

حرر بالجزائر يوم

.....

الفدرالية الوطنية لعمال البناء و السكن و العمران و المدينة

المجمع البناء

دحمان مالك

بن عباس عبد الغني