



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

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



GROUPE CONSTRUCTION GR CN

SOCIETE PAR ACTION AU CAPITAL SOCIAL DE 8.125.000.000,00 DA



الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا

Résidence EN-NADJAH 93, Avenue des frères Bouadou – Bir Mourad Raïs – Alger

Tél: 023 54 24 29 / 023 54 24 20 – Fax : 023 54 24 30 / 023 54 24 22

RC N° 001769 B 02 16/00



الاتفاقية الجماعية لفرع البناء مبرمة بين الموقعين أدناه :

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

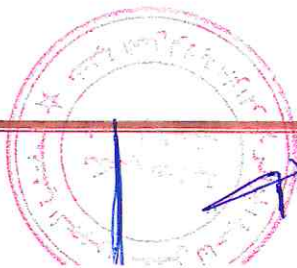
من جهة

و

القطرالية الوطنية لعمال البناء و السكن و العمران و المدينة ، التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلة من طرف السيد دحمان مالك الأمين العام .

من جهة أخرى

و قد تم الاتفاق على مايلي :





الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا



فهرس

5	الباب الأول : مبررات وضع الاتفاقية
5	الباب الثاني : أهداف الاتفاقية
5	الباب الثالث : العلاقات الفردية للعمل
6	الفصل الأول : شروط و كفاءات التوظيف
6	القسم الأول : عقد العمل محدد المدة
8	القسم الثاني : عقد العمل محدد المدة
9	الفصل الثاني : مدة العمل
9	القسم الأول : المدة القانونية للعمل
9	القسم الثاني : الساعات الإضافية
10	القسم الثالث : العمل الليلي
10	القسم الرابع : العمل المتناوب
11	القسم الخامس : العمل وفقاً للنظام الدوري
12	الفصل الثالث : الراحة القانونية
13	الفصل الرابع : العطلة السنوية
13	الفصل الخامس : الإجازات
15	الفصل السادس : سير علاقة العمل
15	القسم الأول : الترقية والتقدم في الرتبة
15	القسم الثاني : التحويل في الرتبة
15	القسم الثالث : التحويل و التعيين
16	القسم الرابع : إعادة التعيين
16	القسم الخامس : إعادة التأهيل المهني
16	القسم السادس : الإنابة
17	الفصل السابع : تطبيق علاقة العمل
18	القسم الثاني : الإحالة على الاستبعاد ، العطلة بدون رصيد
18	الفصل الثامن : البطالة التقنية - البطالة الناتجة عن تقلب الجو
19	الفصل التاسع : وقف علاقة العمل
20	القسم الأول : وقف علاقة العمل محددة المدة
20	القسم الثالث : التخلي عن المنصب
21	القسم الرابع : التسريح ذو الطابع التأديبي
21	القسم الخامس : التسريح مع مولة الإجازة
21	القسم السادس : الذهاب الإرادي
22	القسم السابع : تقليص عدد العمال
22	القسم الثامن : التقاعد
23	الفصل العاشر : الوقاية الصحية - الأمن وطب العمل
24	الفصل الحادي عشر : النظام الداخلي ، الانضباط

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا



الباب الرابع : التكوين ، تحسين المستوى ، التمهين

26..... الباب الخامس : مشاركة العمال

26..... الفصل الأول : أجهزة المشاركة

26..... الفصل الثاني : الخدمات الاجتماعية

27..... الباب السادس : ممارسة الحق النقابي

28..... الباب السابع : الوقاية و تسوية نزاعات العمل

28..... الفصل الأول : النزاعات الفردية للعمل

28..... الفصل الثاني : النزاعات الجماعية للعمل

29..... الفصل الثالث : ممارسة حق الإضراب

30..... الباب الثامن : تصنيف المهني -- الأجر

30..... الفصل الأول : التصنيف المهني

32..... الفصل الثالث : العلاوات والتعويضات

32..... القسم الأول : تعويض الخبرة المهنية

33..... القسم الثاني : تعويض الضميمة

33..... القسم الثالث : تعويض النقل

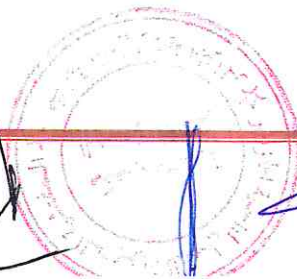
33..... القسم الرابع : تعويض النقل

34..... القسم السادس : العلاوات ذات الصلة بالإنتاجية وبتأجيل العمل

34..... القسم السابع : التعويضات ذات الطابع الاجتماعي

34..... القسم الثامن : علاوات و تعويضات أخرى

35..... الباب التاسع : أحكام ختامية



المادة 01 :

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

المادة 02 :

يقصد بمجمع البناء (GRCN)، المنصوص عليه في المادة الأولى (01) أعلاه مجمل نشاطات الدراسات و إنجاز منشآت البناء و النشاطات ذات الصلة.

المادة 03 :

تطبق أحكام الاتفاقية من الدرجة العليا هذه على جميع العمال الأجراء التابعين لهيئات المستخدمة لمجمع البناء (GRCN) باستثناء مسيري المؤسسة و العمال الأجانب الذين يخضعون لأحكام قانونية و تنظيمية خاصة.

الباب الثاني: حقوق وواجبات العمال

المادة 04 :

يتمتع العامل بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المنصوص عليها بموجب:

- التشريع ونظام العمل المعمول بهما.
- الاتفاقية الجماعية الحالية من الدرجة العليا.
- الاتفاقية الجماعية و النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- عقد العمل

الباب الثالث : العلاقات الفردية للعمل

المادة 05 :

حددت كفيات تطبيق الشروط العامة للتشغيل وسير علاقات العمل بموجب أحكام الاتفاقية الجماعية الحالية من الدرجة العليا و الاتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة طبقا للقوانين و الأنظمة السارية المفعول .

يبرم عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.

الفصل الأول : شروط وكيفيات التوظيف

المادة 07 :

يجب على كل مرشح لوظيفة أن يستوفي الشروط العامة للخدمة وشروط الالتحاق بمنصب العمل الذي ترشح لشغله.

على هذا الأساس، يلزم بتقديم الوثائق التي تثبت قدراته و مؤهلاته و بالخضوع إلى اختبارات الانتقاء التي يمكن تنظيمها من طرف الهيئة المستخدمة.

الوثائق المقدمة للمستخدم تكون الملف الإداري لكل موظف داخل الهيئة المستخدمة.

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

- طلب خطي.
- شواطين (02) ميلاد أصلية راقم 07.
- شواطين عائليتين.
- نسخة من الشهادات تثبت المستوى المطلوب.
- نسخة من شهادات العمل.
- الوثائق التي اتجاه الخدمة الوطنية.
- ثلاث (03) صور شمسية.
- شهادات طبية لإثبات الحالة الصحية الجيدة مسلمة من طرف طب العمل.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
- شهادة إقامة.

تحدد كيفية تطبيق أحكام هذه المادة بموجب الاتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة.

القسم الأول : عقد العمل محدد المدة

المادة 08 :

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

المادة 09 :

يضمن عقد العمل محدد المدة على وجه الخصوص ما يلي :

- يجب أن يضاف إلى العمل وتوظيفه.
- العامل المتصل بالمنصب.
- مجمل العاتوات 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 بالمنصب العمل.

المادة 10 :

- يخضع العامل الذي تم توظيفه للمرة الأولى لمدة محددة، لفترة تجريبية مذكورة في عقد العمل وهي محددة كما يلي:
- من (06) سنة إلى اثنا عشر (12) أشهر بالنسبة للإطارات.
- 02 أشهر لعمال التحكم.
- 01 شهر لعمال التنفيذ.
- وفي غضون الفترة التجريبية، يجوز لأحد الطرفين إنهاء علاقة العمل دون إشعار مسبق أو تعويض . كما يمكن تعادل الفترة التجريبية لمرة واحدة معادلة للفترة التجريبية الأولى أو أقل.
- يتم تحديد مدة الفترة التجريبية بصفة دقيقة لكل صنف في الاتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة.

المادة 11 :

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

المادة 12 :

- 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 منحة تعويضية معادلة لأجرة شهر لكل سنة عمل بعنوان علاقة العمل الجارية. بالنسبة للمدة التي تقل عن سنة تحسب المنحة بصفة تنسبية مع مدة العمل.

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

- منصب العمل وتصنيفه.
- الأجر القاعدي المتصل بالمنصب.
- مدته الفترة التجريبية.

المادة 14 :

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

المادة 15 :

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

وفي حال غياب التبليغ، يعتبر التثبيت مكتسبا بصفة نهائية.

المادة 16 :

من أجل تأسيس نواة على مستوى كل مؤسسة تسمح لاستمرارية 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 وذلك حسب دراسة اجتماعية واقتصادية تستجيب لمعايير الجدوى.

سيتم تحديد كفاءات تطبيق هذا البند باتفاق مشترك مع الشريك الاجتماعي على أساس بروتوكول اتفاق ممضي و مقبول من الطرفين.

ماعداد المعايير الاقتصادية للجدوى يمكن أخذ بعين الاعتبار مايلي:

- أهمية المنصب بالنسبة بمهن البناء.
- الكفاءة المهنية للعامل.
- الأقدمية و الوفاء للمؤسسة.
- المردودية الفردية و الجماعية.
- تقييم كفاءة خدمة المؤسسة و الحرص على مصالحها.
- الانضباط.



الفصل الثاني : مدة العمل

القسم الأول : المدة القانونية للعمل

المادة 17 :

حددت المدة القانونية للعمل لمدة أسبوع بموجب القانون.
يحدد توزيعها ومواقيت العمل بموجب الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة

المادة 18 :

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

المادة 19 :

تحدد الاتفاقيات 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 الصعدين المعنوي أو البدني.

المادة 20 :

يمكن أن تكون المدة الأسبوعية للعمل محل:
• تخفيض بالنسبة للأشخاص المكلفين بأداء أعمال جد شاقة، خطيرة أو تنطوي على ضغوطات خاصة على الصعدين المعنوي أو البدني.

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

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

القسم الثاني : الساعات الإضافية

المادة 21 :

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

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

المادة 23 :

تؤجر الساعات الإضافية مع زيادة لا يمكن أن تقل نسبتها عن 50 بالمئة من الأجر القاعدي .
وحيثما يؤدي ليلا أو يوم عطلة قانونية ، فإنها تخول الحق ، فضلا عن الزيادة المنصوص عليها في الفترة المشار إليها أعلاه ، في عطلة تعويضه معادلة المدة .
تحدد اتفاقيات الهيئات المستخدمة نسبة وشروط الزيادة .

القسم الثالث : العمل الليلي

المادة 24 :

يعتبر بمثابة عمل ليلي كل عمل يؤدي في الفترة الممتدة بين التاسعة ليلا و الخامسة صباحا .
وتنظم من نشاطات الحراسة و الأمن ، يمكن للهيئة المستخدمة أن تلجأ إلى العمل الليلي دون الإخلال بأحكام القانون ، بالنسبة للعمال القصر و العاملات و هذا لتنفيذ الأعمال التي يتعذر أدائها نهارا بسبب مقتضيات تقنية إدارية ، مناخية أو ذات أهمية بالغة في مجال الإنتاج أو المرفق .

المادة 25 :

يخول العمل الليلي بالنسبة للعمال المعنيين الحق في تخفيض مدة العمل بنصف ساعة راحة و هذا بغض النظر عن نصف الساعة الممنوحة بموجب القانون وبالتعويض عن العمل الليلي مثلما ورد النص عليه بمقتضى الاتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة .

القسم الرابع : العمل التناوبي

المادة 26 :

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

المادة 27 :

يتم أداء العمل التناوبي وفقا للأنظمة التالية :

- النظام المتقطع (8X2).
- النظام شبه المستمر (8X3 أو 12X2 مع التوقف عن العمل نهاية كل أسبوع).

المادة 28 :

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

- السلبات ذات الصلة بتغيير مواعيت العمل .
- تغطية مواعيت العمل من أجل تسليم المهام .
- العمل الليلي.
- العمل خلال أيام الراحة القانونية.

المادة 29 :

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.

يحدد مبلغ و طرق الاستحقاق هذه المنحة عن طريق التفاوض الجماعي داخل كل هيئة مستخدمة.

القسم الخامس : العمل وفقا للنظام الدوري

المادة 30:

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

المادة 31 :

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 للهيئة المستخدمة الاعتماد على أنظمة أخرى من أجل مصلحة الإنتاج.



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

المادة 33 :

يمنح العمل الذي يتولى أداء المهام المؤقتة إليه وفقاً للنظام الدوري أجل الطريق، محدد بالتفاوض الجماعي داخل كل هيئة مستخدمة، حسب بعد مقر إقامته ووسائل النقل المستعملة.

حددت كفاءات تطبيق هذه المادة بمقتضى الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للهيئات المستخدمة .

الفصل الثالث : الراحة القانونية

المادة 34 :

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

المادة 35 :

يحق للعامل في أخذ يوم راحة في الأسبوع . يكون يوم الراحة الأسبوعية في الظروف العادية للعمل محددًا بيوم الجمعة وفقاً للقانون

المادة 36 :

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

المادة 37 :

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

المادة 38 :

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

المادة 39:

يحق للعمال أخذ عطلة سنوية مأجور عليها لا يمكن التنازل عنها لأي سبب من الأسباب.
يتم احتساب مدة العطلة السنوية بمعدل يومين ونصف (2.5) عن كل شهر عمل دون أن تتجاوز المدة الإجمالية ثلاثون يوما متتالية في السنة.

المادة 40:

حينما تقتضي ضرورات المرفق و/أو يطلب من العامل و حينما تسمع به مقتضيات المرفق، يمكن تجزئة العطلة السنوية على أن يحدد عدد التجزئة بقتريتين.

المادة 41:

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 حتى مدار السنة أو تقرر بسبب الفلق السنوي للهيئة.

المادة 42:

تمنح عطلة إضافية للعمال الممارسين في ولايات جنوب البلاد كل سنة عمل بمعدل لا يقل عن 10 أيام.
تحدد طرق منح هذه العطلة عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاق الجماعي.

المادة 43:

يحتسب ما يدفع مبلغ منحة العطلة السنوية من قبل المنشوق الرشدي للعطل المدفوعة الأجر العطل الناجمة عن سوء الأحوال الجوية على أساس التصريحات الشهرية للمستخدم المنتسب.

المادة 44:

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

الفصل الخامس : الجزاءات

المادة 45:

باستثناء المنصوص عليها صراحة بموجب القانون و التنظيم ، لا يمكن أن يفجر العامل مهما بلغت درجته في ~~العمل~~ ~~العمل~~ عن فترة لم يعمل فيها .

المادة 46 :

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

المادة 47 :

في حالة التوقف عن العمل بسبب المرض ، يتم تسامح بتبرير بموجب شهادة طبية في غضون الآجال المحددة بموجب التنظيم الساري المفعول .

المادة 48 :

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

- فروع العامل .
- مولادة مولود له .
- فروع أحد فروع العامل .
- وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج .
- وفاة زوج العامل .
- مختار ابن العامل .

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

المادة 49 :

يمنح غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثون يوما للعامل لأداء مناسك الحج ، الركن الخامس من أركان الإسلام إلى البقاع المقدسة وهذا مرة واحدة خلال مساره المهني .

المادة 50 :

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

الفصل السادس : سير علاقة العمل

القسم الأول : الترقية والتقدم في الرتبة

المادة 51 :

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

المادة 52 :

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

المادة 53 :

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

القسم الثاني : التنزيل في الرتبة

المادة 54 :

يتمثل التنزيل في الرتبة في إعادة تعيين العامل في منصب عمل يمتاز بمستوى تصنيف و أجر أقل من المنصب العمل المشغول .

و تتم ذلك بعد إصدار رأي لجنة التأديب حيث تمثيل العمال مضمون .

القسم الثالث : التحويل و التعيين

المادة 55 :

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 استجابة لضرورات العمل ، كما يمكن أن يتم بناء على طلب العامل حينما تسمح بذلك مصالح العمل .

تحددت الكيفيات المتعلقة بالتحويل بموجب الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة .
المادة 56 :

يمكن إجراء تحويلات فيما بين مؤسسات مجمع البناء (GRCN) في إطار تدابير إعادة نشر و توزيع العمال

القسم الرابع : إعادة التعيين

المادة 57 :

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

القسم الخامس : الإعادة التأهيل المهني

المادة 58 :

تعتبر الإعادة التأهيل المهني بمثابة تعيين العامل في منصب تابع لفرع مهني مغاير ويتم على أساس مخطط إعادة توزيع العمال أو حذف مناصب عمل المتفاوض بشأنه مع الشريك الاجتماعي.

القسم السادس : الإنابة

المادة 59 :

يجوز استدعاء العامل الذي تم تثبيته لأن يشغل بالنيابة منصب عمل منشأ حديثاً أو شاغر نهائياً ذو مستوى أعلى من مستواه خلال فترة ستة (06) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة .
وعقب انتهاء الفترة المنصوص عليها أعلاه، يتم إما تثبيت العامل و إما إعادة دمجه إلى منصبه الأصلي. و في غياب التثبيت، يعتبر هذا المنصب مكتسب بصفة نهائية.

المادة 60 :

كما يجوز كذلك استدعاء العامل المثبت إلى استخلاف صاحب منصب أعلى عن المنصب الذي يشغله بسبب غيابه بصفة مؤقتة.

و أن مدة الإنابة في هذه الحالة تطابق مدة غياب صاحب المنصب .

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

الفصل السابع : تعليق علاقة العمل

المادة 62 :

طبقا للتشريع الساري المفعول ، يتم تعليق علاقة العمل بفعل :

- الإنتفاق المتبادل للطرفين بالنسبة لحالات الاستبعاد.
- العطلة بدون رصيد.
- أداء واجب الخدمة الوطنية ، فترات لبقاء 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 تطبيقا للتنظيم المعمول به.

المادة 63 :

عقب انقضاء فترة تعليق علاقة العمل، يعاد إدماج العامل في منصب عمله أو في منصب ذو مستوى أجر معادل.

المادة 64 :

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

القسم الأول: الإنتداب

المادة 65 :

يستفيد العامل بقوة القانون من الإنتداب حينما يستدعي :
• ممارسة مهمة عمومية إنتخابية وفقا للشروط المحددة قانونا .
• متولي مهمة نقابية وفقا للشروط المحددة في المادة 118 أدناه.

المادة 66 :



الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا



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 المستدعي لأداء الفترة القانونية للخدمة الوطنية مفتوحا خلال فترة أقصاها ثلاثة أشهر الموالية لتاريخ تسريحه من الخدمة .

المادة 67 :

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

القسم الثاني : الإحالة على الاستيداع ، العطلة بدون رصيد

المادة 68 :

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

المادة 69 :

تمنح الإحالة على الاستيداع وفقا للشروط المحددة بموجب الاتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة .

المادة 70 :

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

المادة 71 :

يجوز للهيئة المستخدمة حينما تسمح ضرورات المرفق بذلك ، منح العامل الذي يطلب ذلك عطلة بدون رصيد في حدود ثلاثة (03) أشهر .

الفصل الثامن : البطالة التقنية – البطالة الناتجة عن تقلب الجو

المادة 72 :

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 الاتفاقية ، يحال العمال الذين يتعذر توزيعهم على أماكن عمل أخرى بعد استنفاد حقوقهم في العطلة تلقائيا على البطالة التقنية لمدة أقصاها ثلاثة (03) أشهر بعد إستشارة ممثلي العمال مسبقا .

المادة 73 :

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

المادة 74 :

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

المادة 75 :

يجوز للهيئة المستخدمة وقف عمل إحدى الورشات في حالة التقلبات الجوية التي تعرقل السير العادي للنشاط بعد استشارة 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 الناجمة عن التقلبات الجوية مأجورا عليها وفقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.

الفصل التاسع : وقف علاقة العمل

المادة 76 :

يتم وقف علاقة العمل بفعل :

- الإبطال أو الإلغاء القانوني لعقد العمل.
- انقضاء عقد العمل محدد المدة.
- الاستقالة.
- ترك المنصب.
- التسريح.
- الذهاب الإرادي.
- التسريح بسبب تقليص عدد العمال.
- العجز الكلي عن العمل مثلما ورد تحديده قانونا
- موقف النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

القسم الأول : وقف علاقة العمل محددة المدة

المادة 77 :

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

المادة 78 :

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 استكمال الأشغال أو الخدمات قبل انقضاء الأجل المذكور.
و إن الفسخ المقرر في هذه الحالة يخول للعامل الحق في التعويضات المنصوص عليها في المادة 12 من الاتفاقية الحالية .

القسم الثاني : الاستقالة

المادة 79 :

إن العامل الذي يعرب عن إرادته لإنهاء علاقة العمل يقدم كتابيا استقالته و لا يجوز له أن يغادر منصب عمله إلا بعد اجتياز فترة الإشعار المسبق.

إن فترة الإشعار المسبق تضمن استمرارية المصلحة أو الأشغال وإعطاء للمسؤول المباشر الوقت لاستبدال العامل المستقيل من منصب عمله وضمان إنجازات تسليم المهام.

يجب على المستخدم تعيين عامل آخر لتسليم المهام في فترة لا تتجاوز 08 أيام من تاريخ تقديم الاستقالة .
إن فترة الإشعار المسبق هذه محددة ب 03 أشهر. كما يمكن تقليص هذه المدة أو إلغاؤها باتفاق مشترك من الطرفين.

المادة 80 :

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

القسم الثالث : التخلي عن المنصب



المادة 81

التخلي عن المهلة يجب أن يكون عن العامل و هو قطع غير قانوني لعلاقة العمل بصفه أحادية و من جانب واحد.
ويتم تثبيته بموجب إقرار ويؤدي إلى شطب العامل المعني من قائمة عمال الهيئة المستخدمة دون الإخلال
بتدابير تحفظية أخرى عند الاقتضاء.

المادة 82 :

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

القسم الرابع : تسريح ذو الطابع التأديبي

المادة 83 :

يتم التسريح ذو الطابع التأديبي في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيماً وفقاً لشروط و الإجراءات المنصوص
عليها بموجب تشريع العمل و النظام الداخلي للهيئة المستخدمة . يمكن أن يصحب بمهلة إجازة أو بدونها.

القسم الخامس : التسريح مع مهلة الإجازة

المادة 84 :

يمكن أن يتم تسريح العامل مع مهلة الإجازة وفق أحكام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
تحدد مهلة الإجازة حسب المصالح الحصرية للمؤسسة و ذلك يكون على حسب كل حالة.

القسم السادس : الذهاب الإرادي

المادة 85 :

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

المادة 86 :



الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا



يعتبر الذهاب الإرادي فعل يعبر بموجبه العامل فرديا وبكل حرية عن طلب إنهاء علاقة العمل مقابل تعويض في إطار الإجراءات المقررة في هذا السياق من طرف الهيئة المستخدمة.

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

المادة 87 :

يحدد مبلغ التعويض عن الذهاب الإرادي بموجب اتفاق جماعي داخل كل هيئة مستخدمة.

المادة 88 :

يحدد أجل استقبال الرغبات والشروط الأخرى المتعلقة بالذهاب الإرادي من طرف الهيئة المستخدمة كلما لجأت إلى هذه الصيغة.

القسم السابع : تقليص عدد العمال

المادة 89 :

تقوم الهيئة المستخدمة بتقليص عدد العمال في إطار الجانب الاجتماعي طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها بعد تبرير الأسباب الاقتصادية.

المادة 90 :

في إطار تقليص عدد العمال يتم تقرير التسريح الجماعي بعد التفاوض الجماعي.

المادة 91 :

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

القسم الثامن : التقاعد

المادة 92 :

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

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

لا يستطيع المستخدم ج.ج.ج. استلام طلب العامل و يجب عليه الاحتفاظ به في ملف الإداري لمدة 65 سنوات لا يستطيع المستخدم من جهة إحالة العامل الذي قرر ممارسة العمل على التقاعد. العامل الذي مارس العمل بعد السن القانوني للتقاعد و يرغب في الذهاب للتقاعد قبل سن 65 يجب عليه تقديم طلب بشهرين على الأقل قبل تاريخ الإحالة على التقاعد.

- يجب تقديم طلب منظم و مؤرخ و مضمي إلى الهيئة المستخدمة.

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

المادة 93:

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

يتوقف صلب هذه المنحة الاستثنائية بصفة آلية و بدون رجعة بعد استنفاد مدة الاستفادة منها المقدرة ب 60 شهرا التي تلي سن 55 سنة .

تحدد كيفية تطبيق هذه المادة في الاتفاقيات الجماعية أو اتفاق جماعي لكل هيئة مستخدمة.

المادة 94:

بتاريخ الإحالة على التقاعد ، يستفيد العامل من مكنتة على شكل مدعة نهاية الخدمة المحسوبة وفق شروط و بنيفيات المحددة في المادة 158 - التعويضات ذات الطبع لأجتماعي - منح حسب من هذه الاتفاقية.

و في حالة التدهور و ضائقة المالية المستدامة يبرم المستخدم مع العامل المعني رزنامة تسديد أقساط المنحة المذكورة أعلاه .

و في كل الحالات يتمتع المستفيد من هذه المنحة تحصيلها قضائيا إلا بعد إستنفاد كل الطرق الودية لحل النزاع.

الفصل العاشر : الوقاية الصحية - الأمن و طم العمل

المادة 95:

حددت قواعد الوقاية الصحية و الأمن من طرف الهيئة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة المشاركة و وضعها في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 96:

يلتزم كل من يمارس مهنة البناء في الجزائر بدرجة في الترتيب السلمي الاحترام الصارم للقواعد المحددة من طرف الهيئة المستخدمة في مهنة البناء في الوقاية الصحية والأمن والسهر على حماية الممتلكات ووسائل العمل الموضوعة تحت تصرفه في إطار ممارسة نشاطه المهني.

المادة 97 :

يتمتع طاب العمل حقا متطرفا به للصل.

يتم ضمانه من طرف الهيكل المتخصصة التابعة لهيئة المستخدمة أو من طرف مصالح الصحة العمومية المؤهلة قانونا

المادة 98 :

يلتزم العمال بالخضوع للفحوصات و الرقابات الطبية الدورية التي تبادر بها الهيئة المستخدمة في إطار طب العمل و مراقبة المواظبة.

تحفظ شهادات الكفاءة المقدمة من طرف طب العمل في الملف الإداري لكل عامل.

الفصل الحادي عشر : النظام الداخلي ، الانضباط

المادة 99 :

يعتبر النظام الداخلي وثيقة تلزم الهيئة المستخدمة بإيداعه و عرضها لإبداء الرأي على لجنة المشاركة و التي تحدد فيها القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، الوقاية الصحية، الأمن، طب العمل و الانضباط.

يعرض النظام الداخلي على مقتضية العمل المختصة إقليميا للتصديق على مطابقته للتشريع العمل.

على أنه يسري ابتداء من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

المادة 100 :

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

المادة 101 :



الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا



في حالة إخلال أحد مندوبي العمال أو الممثلين النقابيين للعمال بالتزاماته المهنية أو الانضباط العام، يتم تطبيق التدابير التأديبية المنصوص عليها بموجب النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، يتم إشعار اللجنة، المشاركة أو هيئة النقابية المعنية حسب الحالة المعلن عنها، مسبقا.

المادة 102:

لا يمكن للهيئة المستخدمة تسريح، تحويل أو عقوبة تأديبية مهما كانت طبيعتها لأي مندوب نقابي بفعل نشاطاته النقابية.

الباب الرابع: التكوين، تحسين المستوى، التمهين

المادة 103:

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

المادة 104:

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

المادة 105:

لأجل أداء أعمال التكوين أو تحسين المستوى، يجوز للهيئة المستخدمة تكليف العمال الذين تسمح مؤهلاتهم أو كفاءاتهم بذلك، من أجل المشاركة في إعداد وتنشيط البرامج.

وفي هذه الحالة، يستفيد العامل المعني من التعويضات طبقا للتنظيم الساري المفعول.

المادة 106:

دون الإخلال بموافقة الهيئة المستخدمة، العامل المسجل لمتابعة الدروس في التكوين أو تحسين المستوى في المهن التي لها علاقة بنشاط المؤسسة، يمكن أن يستفيد من تكليف وقت عمله.

في هذه الحالة يبرم عقد وفاء بين الطرفين يشمل إلزاميا فترة الوفاء.

حددت شروط تنظيم وتطبيق أعمال التكوين وكذا حقوق وواجبات العمال المغنيين بموجب الاتفاقيات الجماعية للهيئة المستخدمة .

المادة 108 :

تتولى الهيئات المستخدمة وفقا للتشريع المعمول به أعمال التكوين المهني للشباب عن طريق التمهين دون الإلتزام بالتوظيف .

الاجاب الخامس : مشاركة العمال

الفصل الأول : أجهزة المشاركة

المادة 109 :

يتم ضمان مشاركة العمال على مستوى كل مكان ثابت من طرف مندوبي العمال المتجمعين في لجنة مشاركة داخل الهيئة المستخدمة .

المادة 110 :

حددت كميات انتخاب ، تشكيل ، سير ، تسهيلات وكذا صلاحيات أجهزة المشاركة بموجب القانون والتنظيم.

الفصل الثاني : الخدمات الاجتماعية

المادة 111 :

تعتبر بمثابة خدمات اجتماعية كافة الأعمال الرامية الى تحسين الوضع المادي و المعنوي للعمال.

المادة 112 :

يواصل العمال الذين تم قبولهم في التقاعد أو التأمين عن البطالة كذا ذوي حقوق العمال المتوفين، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

تحدد كيفية تطبيق هذا الإجراء و مدته في عقد تسيير خدمات اجتماعية لكل هيئة مستخدمة.

المادة 113 :

تسير الخدمات الاجتماعية من طرف لجنة المشاركة طبقا للقانون .

غير أنه يمكن أن تسير من طرف الهيئة المستخدمة على أساس اتفاقية تبرم بين الطرفين.

الباب السادس: ممارسة الحق النقابي

المادة 114:

إن ممارسة الحق النقابي معترف به لكافة العمال طبقا للقانون.

المادة 115:

تلتزم الهياكل النقابية التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين بأن ترسل للهيئة المستخدمة المعنية بداية كل سنة مدنية عناصر تقدير تمثيليتها و لاسيما قائمة المنخرطين و اشتراكاتهم.

المادة 116:

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

المادة 117:

يحق للمندوبين النقابيين التوفر شهريا على اعتماد وقرض و قتي مدفوع الأجر بمثابة وقت عمل لممارسة مهمتهم و هذا في إطار الحدود المسطرة بموجب الأحكام القانونية و التنظيمية .

غير أنه وباتفاق مشترك بين الهيئة المستخدمة و المنظمة النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و حينما يقتضي حجم المؤسسة ذلك ، يستفيد الأمين العام للفرع النقابي من إنتداب داخلي .

المادة 118:

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 باتفاق مشترك بين الهيئة المستخدمة و المنظمة النقابية (الإتحاد المحلي الولائي أو الفرعي) مقدمة الطلب .



الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا



وعقب الإجماع ، يعاد إدماج المندوبين النقابيين في **مناصب عملهم** أو في مناصب مماثلة من حيث الأجر .

المادة 119:

يجوز للإتحاد 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: الموقاية و تسوية نزاعات العمل

الفصل الأول: النزاعات الفردية للعمل

المادة 120:

يشكل نزاعا فرديا للعمل كل خلاف على عالم بين عامل وأجير و يستخدمه بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين ما لم تتم تسويته في إطار إجراءات النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

المادة 121:

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

الفصل الثاني: النزاعات الجماعية للعمل

المادة 122:

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

المادة 123:

على سبيل الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل ، تتفهم الهيئة المستخدمة و ممثلو الهيئة النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين اجتماعات عادية و دورية قصد الفحص المشترك لوضعية العلاقات الاجتماعية المهنية و تعدد دورية الاجتماعات بموجب الاتفاقيات / الاتفاقات الجماعية للهيئات المستخدمة .

و عند الاقتضاء ، تعدد اجتماعات غير عادية بناء على طلب أحد الطرفين شريطة أن يبلغ الطرف الآخر بجدول الأعمال ثمانية (08) أيام من قبل على آخر تقدير .



المادة 124:

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

وفي حالة الفشل، يعرض الطرف المتضرر الخلاف على لجنة الصلح المتساوية من الدرجة العليا المنصوص عليها في المادة 126 أدناه من جانب الطرف الذي يهمله التعجيل.

المادة 125:

أحدثت لجنة الصلح التابعة للدرجة العليا وتنصبت من قبل الطرفين الموقعين على الاتفاقية الحالية.

وهي تتشكل من ثلاثة (03) ممثلين لمستخدمي مجمع البناء (GRCN) 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 من الدرجة العليا في غضون أجل لا يتجاوز خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تاريخ اللجوء إليها.

المادة 126:

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

المادة 127:

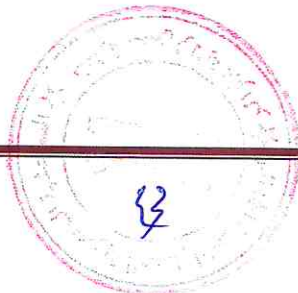
في حالة بقاء الخلاف واستمراره، يلزم الطرفان بمباشرة إجراءات الصلح لدى مفتشية الصلح المتخصصة إقليميا وعند الاقتضاء اللجوء إلى الوساطة و/أو التحكيم.

الفصل الثالث: ممارسة حق الإضراب

المادة 128:

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

المادة 129:





الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا



لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات الصلح وعند إقتضاء، إجراءات الوساطة والتحكيم المنصوص عليها بالمواد من 122 إلى 127 أعلاه.

المادة 130:

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

المادة 131:

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

المادة 132:

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

الباب الثامن : التصنيف المهني - الأجر

الفصل الأول : التصنيف المهني

المادة 133:

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

المادة 134:

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 136.

المادة 135:

إن نظام ترقيم مناصب العمال يأخذ بعين الاعتبار المعايير المبينة أدناه:

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

تعد كل هيئة مستخدمة بطاقة لكل منصب عمل موجود داخلها و المصنف في مدونة مناصب العمل.

المادة 136:

تعد مدونة مناصب العمل وثيقة إجبارية و تتضمن مجمل مناصب عمل الهيئة المستخدمة.

ويتم تنظيم العمل.

المادة 138: يستفيد العاملون من أرباح وأرباح الشهداء الممارسين بمعدل مرة واحدة خلال مسارهم المهني من الحق في ترقية خاصة بزيادة في تصنيفهم وفي نطاق من المناصب المهنية داخل الهيئات المستخدمة حينما يستوفون الشروط المطلوبة.

الفصل الثاني : الأجور

المادة 139: مقابلي العمل المزددي، يحق للعامل أن يتقاضى أجرا أو دخلا يتناسب والنتائج المتحصل عليها.

المادة 140: يقصد بالأساس بموجب هذه الاتفاقية :

- الأجر القاعدي الناتج عن تصنيف مناصب العمل،
- التعويضات المذكورة في التنظيمات السارية المفعول وفي هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 141:

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للإجراءات السارية بمبلغ عشرون ألف دينار (20 000,00) لفترة عمل شهرية مقدرة بـ 173.33 ساعة .

يتضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون على ما يلي :

- 1- الأجر القاعدي.
- 2- كل العلاوات و المنح ما عدا:
 - تسديد المصاريف المتكبدة من طرف العامل.
 - الأقسية أو كل منحة تدفع من أجل الأقدمية.
 - تنظيم العمل بنظام الدورات (التناوب).
 - الخدمة دائمة.
 - الساعات الإضافية.
 - حالة الغزلة.
 - المردودية.
 - الحافز أو المشاركة في نتائج ذات طابع فردي أو جماعي.

المادة 142:

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

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

يعطى العامل خاضع لهذا النظام الأجر الذي يدل جهدا في الوقت، الجودة و الكمية طبقا لمتطلبات م.ع.ع.ج. الممارس و برامج العمل.

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

المادة 142 :

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

تأخذ الهيئة المستخدمة لزاما في الحساب قدراتها الخاصة واحترام التوازن المالي.

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

المادة 143 :

ويلزم المستعملون بإحداث شيكات الأجر على أن تكون منذ الأخيرة بعين الاعتبار سقف الانقطاع تفاديا لأشكال التقارب في الأجر.

تحدد الأجر على مستوى كل الهيئة المستخدمة مع الأخذ بعين الاعتبار لزاما في الحساب قدراتها الخاصة واحترام التوازن المالي.

وكما هو منصوص عليه في المادة 142 أعلاه ، تلزم الهيئات المستخدمة بترجيح تطبيق أنظمة التحفيز ذات الصلة ب: تحسين إنتاجية العمل و المردودية.

الفصل الثالث : العلاقات والتعويضات

القسم الأول : تعويض الخبرة المهنية

المادة 144 :

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

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

الطرق العملية المتعلقة بمنحها موقفة بالتفاوض الجماعي على مستوى كل هيئة مستخدمة .

المادة 145 :

تبلغ النسبة القصوى لتعويض الخبرة بالنسبة لكافة الهيئات المستخدمة للفرع ستون (60) بالمائة من الأجر القاعدي للعامل المعني .

المادة 146 :

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



الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا



القسم الثاني: تعويض القفة

المادة 147:

حينما ينظم العمل في شكل دوام مستمر، يستفيد العامل باستثناء حالة ضمان الإطعام من طرف الهيئة المستخدمة، من تعويض القفة.

يحدد مبالغ وطرق الاستحقاق هذه المنحة عن طريق التفاوض الجماعي داخل كل هيئة مستخدمة.

المادة 148:

منحة القفة المنصوص عليها في المادة 147 أعلاه غير قابلة للجمع مع تعويضات مصاريف التنقل أو المهمة.

القسم الثالث: تعويض النقل

المادة 149:

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

تحدد مبالغ وطرق منح مبالغ منحة النقل بالتفاوض الجماعي داخل كل هيئة مستخدمة.

المادة 150:

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

القسم الرابع: تعويض التنقل

المادة 151:

يستفيد العامل الذي تم تعيينه لمدة تفوق 30 يوما في مكان عمل يبعد بأزيد من خمسين (50) كلم عن مقر عمله الاعتيادي أو عن إقامته من تعويض مصاريف التنقل.

المادة 152:

تحدد شروط وكيفية منح تعويضات التنقل بالتنقل إلى قدرات كل هيئة مستخدمة بموجب التفاوض الجماعي داخل كل هيئة مستخدمة.

القسم الخامس: تعويض مصاريف المهمة

المادة 153:

يستفيد العامل المدعو للتنقل في إطار مهمة مأمور بها لمدة تقل أو تساوي 30 يوما إلى نطاق تبعد مسافته من خمسين (50) كلم و أثناء أوقات العمل من منحة تعويضية عن مصاريف المهمة.

تحدد مبالغ وطرق منح منحة تعويضية عن مصاريف المهمة المأمور بها بالتفاوض الجماعي داخل كل هيئة مستخدمة.



تجسم السادس: العلاقات ذات الصلة بالإنتاجية وبتائج العمل.

المادة 154:

تمنح بالتناسب مع الناتج الصافي المحاسبي للسنة المالية المعتمدة و بحجم النشاط المحقق ابتداء من عتبة بلوغ الأرباح المسطرة في الميزانية المصادق عليه من طرف الهياكل الاجتماعية

المادة 155:

تتزم كل هيئة مستخدمة بأن تعد بالتعاون مع ممثلي العمال ، صيغة تقييم المردودية القابلة للتطبيق داخل المؤسسة من أجل تفعيل المادة 154 المذكورة أعلاه.

56 - الحاد

حددت النسبة الإجمالية للداوات ذات السنة مع الناتج الصافي المحاسبي للسنة المالية المعتبرة و بحجم النشاط المحقق ابتداء من عتبة بلوغ ب(60) بالمائة كأقصى تقدير من الأجر القاعدي للعامل.

تحدد الكيفيات العملية للاستفادة بموجب الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات.

القسم السابع: التوزيعات ذات الطابع الاجتماعي

المادة 57:

يستفيد العمال المتزوجون الذين لا يمارسون أي نشاط مهني من تعويض شهري يسمى بالأجر الوحيد مع تقديم سنويا شهادة عدم الانتماء إلى الصندوق الوطني لتأمين الأجراء و الصندوق الوطني لتأمين الغير الأجراء.

يحتل مبلغ هذا التعويض بموجب الاتفاق مع الجناح الداخلي كل هيئة مستخدمة.

العادة 258 :

يستفيد كل العمال المحالون على التقاعد من منحة نهاية الخدمة كما هو مذكور في المادة 94 من هذه الاتفاقية.

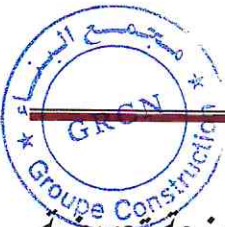
تحدد مبالغ وطرق منح منحة نهاية الخدمة بموجب الاتفاق مع الجماعي داخل كل هيئة مستخدمة.

المادة 59 :

تمنح الهيئة المستخدمة لعائلة المتوفي تبعا لقطع علاقة العمل الناتجة عن وفاته وبعد تقديم وثيقة الفريضة منحة الوفاة التكميلية التي لم تدفع من طرف الصندوق الاجتماعي لعائلة المتوفي .

وساتم تحدد مبالغ وكميات المنح هذه المنحة بموجب بالتفاوض الجماعي داخل كل هيئة مستخدمة.

القسم الثامن: علاوات وتعويضات أخرى



المادة 160:

في حالة حل أو ايداع ميزانية إحدى المؤسسات، يستفيد العامل الذي عقد عمله مستمر من منحة تعويضة لمدة عمله في الهيئة المستخدمة . وسيتم تحديد مبالغ وكميات المنح هذه المنحة بموجب بالتفاوض الجماعي داخل كل هيئة مستخدمة.

المادة 161:

تحدد العلاوات و التعويضات الأخرى بموجب الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة.

الباب التاسع: أحكام ختامية

المادة 162:

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

المادة 163:

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

المادة 164:

تراجع أحكام هذه الاتفاقية بقوة القانون حينما تعدل الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.

المادة 165:

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

المادة 166:

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

المادة 167:

تسري الاتفاقية الحالية ابتداء من تاريخ

المادة 168:

سيتم ايداع هذه الاتفاقية بغرض استيفاء إجراءات التسجيل لدى كل من مفتشية العمل و كتابة ضبط محكمة الجزائر.



أعضاء اللجنة المشاركة للمراجعة لاتفاقية من الدرجة العليا :

ممثل المستخدم
ممثل المستخدم
ممثل المستخدم
ممثل المستخدم
ممثل العامل
ممثل العامل
ممثل العامل
ممثل العامل

- السيد بوزيان محمد رضا :
- السيد دليس سفيان :
- السيد عبود محمد صادق :
- السيد فجخي أحمد :
- السيد رحال ربيع :
- السيد عيساوي أحمد :
- السيد فراحي راجي :
- السيد مادي فاتح :

حرر بالجزائر يوم

الفدرالية الوطنية لعمال البناء و السكن و العمران و المدينة

دحمان مالك
الأمين العام
امضاء: مالك دحمان



المجمع البناء
GRCN
بن عباس عبد القوي
Groupe Construction

Président Directeur
Général
BENABBES Abdelghani

