



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2013
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: السكن
الموضوع : اتفاقية جماعية لمخبر السكن والبناء للوسط
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تنص الاتفاقية على عدة عناوين : الاحكام العامة / الاحكام التعاقدية / الحق النقابي، الوقاية، تسوية النزاعات، ممارسة حق الاضراب / باب الأجور / الاحكام النهائية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



شركة تسيير المساهمات للدراسات و الهندسة SGP GENEST

المخبر الوطني للسكن والبناء « L.N.H.C »

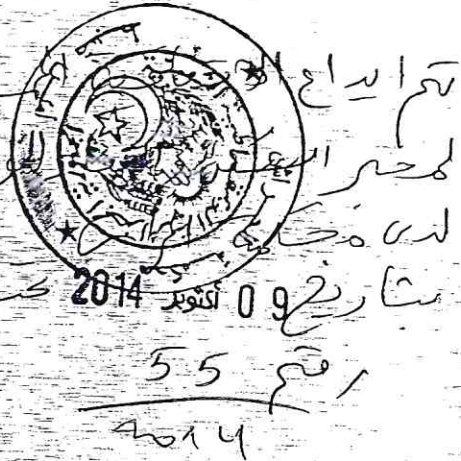
مخبر السكن و البناء للوسط « L.H.C.C »

شركة ذات أسهم برأسمال اجتماعي 1.000.000 دج

الاتفاقية الجماعية لمخبر السكن و البناء للوسط

08 أكتوبر 2014

2013



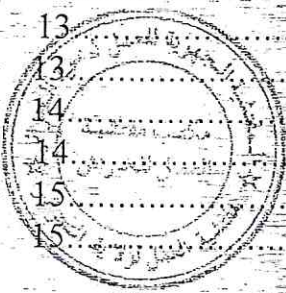
المقر الاجتماعي : المنطقة الصناعية واد السمار ص ب 159 الحراش - الجزائر
الهاتف 62 - 62 - 51 (021) - الفاكس 12 - 47 - 51 (021)

العنوان الأول: الأحكام العامة

03	الفصل الأول: الموضوع ومجال التطبيق
03	الفصل الثاني: الصلاحية - التعديل - النقص
03	القسم 01: الصلاحية
03	القسم 02: التعديل
03	القسم 03: النقص
04	الفصل الثالث: لجنة تفسير الاتفاقية

العنوان الثاني: الأحكام التعاقدية

04	العنوان الفرعي 01: حقوق و واجبات العمال
04	الفصل الأول: حقوق العمال
05	الفصل الثاني: واجبات العمال
06	العنوان الفرعي 02: العلاقات الفردية للعمل
06	الفصل الأول: عقد العمل
06	القسم 01: التوظيف
06	القسم 02: الفترة التجريبية
07	القسم 03: تشكيل عقد العمل
08	الفصل الثاني: أجره العمل و تعويض المصاريف
09	الفصل الثالث: تنظيم العمل
09	القسم 01: مدة العمل
09	القسم 02: الساعات الإضافية
09	القسم 03: العمل الليلي
10	القسم 04: العمل الدائم
10	القسم 05: التكوين
10	القسم 06: التدرج و الترقية
11	القسم 07: الإنابة
12	القسم 08: التحويل
12	القسم 09: التعيين في نشاط جديد
12	القسم 10: إعادة التعيين
12	القسم 11: الانتداب
12	القسم 12: الإحالة على الاستبداد
13	القسم 13: البطالة التقنية
13	القسم 14: التقليل في عدد العمال
14	القسم 15: حل المؤسسة
14	القسم 16: الوقاية الصحية- الأمن- طب العمل
15	القسم 17: الراحة القانونية- العطل- الغيابات
15	القسم الفرعي 01: الراحة القانونية



15..... القسم الفرعي 02 : العطل :

16..... الفصل الرابع : تعديل علاقة العمل - تعليقها و إنهاؤها :

16..... القسم 01 : تعديل علاقة العمل :

17..... القسم 02 : تعليق علاقة العمل :

17..... القسم 03 : إنهاء علاقة العمل :

18..... الفصل الخامس : الضمان الاجتماعي - التقاعد و الخدمات الاجتماعية :

18..... الفصل السادس : النظام الداخلي :

18..... الفصل السابع : التسوية الداخلية :

العنوان الفرعي 03 : الحق النقابي - الوقاية - تسوية النزاعات - ممارسة حق الإضراب

19..... الفصل الأول : ممارسة الحق النقابي :

19..... القسم 01 : التسهيلات لممارسة الحق النقابي :

19..... القسم 02 : حماية الحق النقابي :

20..... الفصل الثاني : الوقاية و تسوية النزاعات الجماعية في العمل :

20..... القسم 01 : المصالحة :

20..... القسم 02 : الوساطة :

21..... القسم 03 : التحكيم :

21..... الفصل الثالث : ممارسة حق الإضراب :

21..... القسم 01 : إجراءات التنفيذ :

22..... القسم 02 : حماية الحق في الإضراب :

22..... القسم 03 : حماية حرية العمل :

22..... القسم 04 : الحد الأدنى من الخدمة :

23..... القسم 05 : التسخير :

23..... الفصل الرابع : اللجنة المتساوية الأعضاء :

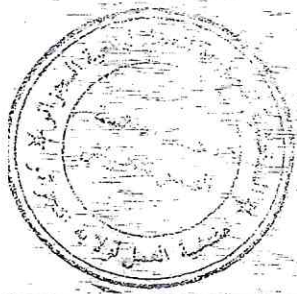
باب الأجور

23..... الفصل الأول : الأجور :

23..... الفصل الثاني : المنح و التعويضات :

العنوان الثالث : الأحكام النهائية

28.....



العنوان الأول الأحكام العامة

الفصل الأول: الموضوع و مجال التطبيق

المادة 01: تم إبرام الاتفاقية الجماعية الحالية بناءً على الاتفاقية الجماعية لقطاع "السكن و العمران" / فرع الدراسات و الهندسة و تبعاً للقرار رقم 264/م ع/ 2013 المؤرخ في 11 ديسمبر 2013 و التي يتمثل موضوعه في إنشاء لجنة متساوية الأعضاء مكلفة بإعداد الاتفاقية الجماعية الحالية عن طريق التفاوض.

و أبرمت بين:
مؤسس مخبر السكن و البناء للوسط
و
ممثلي العمال

و يتمثل موضوعها في تسيير العلاقات الفردية و الجماعية للعمل، بين مجموع العمال الأجراء و مستخدميهم، باستثناء الفئات الخاصة و الاطارات المسيرة و العمال الأجانب الذين يخضعون لأحكام خاصة.
لا يمكن أن يترتب عن هذه الاتفاقية ما يقلص من الحقوق الفردية أو الجماعية المكتسبة للعمال الذين تطبق عليهم هذه الاتفاقية.

المادة 02: تطبق الاتفاقية الحالية على مجموع الشركات التالية: الشركة الأم مخبر الوطني للسكن و البناء، مخبر السكن و البناء للوسط، مخبر السكن و البناء للغرب، مخبر للسكن و البناء للشرق، مخبر السكن و البناء للجنوب، باستثناء الاطارات المسيرة و العمال الأجانب.

الفصل الثاني: الصلاحية - التعديل - النقض

القسم 01: الصلاحية

المادة 03: يسري مفعول الاتفاقية الجماعية الحالية ابتداءً من 01 جانفي 2013 لمدة (03) سنوات ، و يبدأ تطبيقها بعد تسجيلها لدى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة المختصين إقليمياً.

القسم 02: التعديل

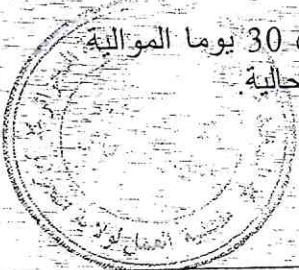
المادة 04: يمكن تعديل أحكام الاتفاقية الحالية ضمن الشروط التالية:
- عند تعديل أو اتمام أو إلغاء الأحكام التشريعية أو التنظيمية المعمول بها.
- بالاتفاق أو بناءً على طلب أحد الأطراف و هذا طبقاً للأحكام المواد رقم 07.06.05 من الاتفاقية الحالية.

القسم 03: النقض

المادة 05: يتم التبليغ بنقض الاتفاقية الحالية بواسطة البريد المضمن مع الإشعار بالاستلام للطرف الآخر، مع إيداع نسخة منه على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 06: أي نقض جزئي أو كلي للاتفاقية الجماعية الحالية، يجب أن يرفق بعرض الأسباب التي أدت لهذا النقض.

المادة 07: يجب أن يتضمن التبليغ بالنقض إلزام الأطراف الموقعة بإعداد مفاوضات خلال 30 يوماً الموالية لتاريخ التبليغ و ذلك من أجل إبرام اتفاقية جماعية جديدة أو القيام بتعديل الاتفاقية الجماعية الحالية.



الفصل الثالث: لجنة تفسير الاتفاقية الجماعية

المادة 08: يتم تشكيل لجنة متساوية الأعضاء من أجل دراسة أي صعوبة يمكن أن تطرأ أثناء تفسير أو تطبيق الاتفاقية الحالية.

المادة 09: تقوم اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بإعداد الاتفاقية الجماعية الحالية عن طريق التفاوض بتوسيع صلاحياتها إلى تفسير الاتفاقية الحالية. و تقوم لجنة التفسير بإعداد النظام الداخلي الخاص بها.

المادة 10: تقوم اللجنة المتساوية الأعضاء بتقديم أرائها في مدة لا تتفوق 30 يوما من تاريخ تبليغها من طرف الهيئة المبادرة بطلب النقض.

المادة 11: في حالة اتفاق أعضاء اللجنة بالإجماع أو بالأغلبية على التفسير، يكون هذا القرار ملزما لكل الأطراف.

المادة 12: يحق للجنة أثناء قيامها بعملها أن تستدعي كل هيئة أو شخص مؤهل للتوضيح، تدون آراء اللجنة المتساوية الأعضاء في محضر موقع من الطرفين و بذلك تضيف عليه ميزة التنفيذ، وفي حالة عدم الاتفاق يرجع الأمر للتحكيم من طرف الرئيس المدير العام للمجمع.

العنوان الثاني: الأحكام التعاقدية

العنوان الفرعي 01: حقوق و واجبات العمال

الفصل الأول: حقوق العمال

المادة 13: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية المقررة ضمن القانون و التنظيم الساري العمل بهما، ألا وهي:

- ممارسة الحق النقابي؛
- التفاوض الجماعي؛
- المشاركة في الهيئة المستخدمة؛
- الضمان الاجتماعي و التقاعد؛
- الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل؛
- الراحة القانونية؛
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها؛
- اللجوء إلى الإضراب طبقا للشروط القانونية بعد انقضاء مجمل الطرق القانونية و الإجراءات المسبقة،
- التكوين المتواصل.
- الحق في الإعلام داخل المؤسسة.

يجب على المؤسسة أن تسهر من خلال أجهزة التسيير و المراقبة التابعة لها، على احترام القرارات و التعليمات المتعلقة بتحصيل حقوق العمال والصادرة عن الهياكل العليا و الهيئات القضائية.

المادة 14: يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يلي:

- التشغيل الفعلي؛
- احترام سلامتهم البدنية و المعنوية و كرامتهم؛
- الحماية من أي تمييز، من أجل شغل منصب ما، حيث لا يتم منح المناصب إلا على أساس أهليتهم؛
- استحقاقهم؛



- التكوين المهني و الترقية في العمل في نطاق منظم.
- الدفع المنتظم للأجر المستحق؛
- الخدمات الاجتماعية؛
- كل المصافح المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.
- لهم الحق في الإعلام حول شروط التنمية المهنية و كذا نشاطات المؤسسة التي من شأنها أن تلم بالشروط الأساسية لإعلامهم عن مضمون الاتفاقية الجماعية و ملحقاتها.
- و في هذا الحال فان المؤسسة ملزمة بتوفير الحماية القانونية للعامل.
- كل عامل له الحق في إطار أو أثناء أداء مهامه بالحماية من التهديدات - الإكراه - الإيذات - القذف -
- الصعوبات العنف أو التهميم مهما كان شكله الذي يتعرض له
- المؤسسة ملزمة بإصلاح الآثار الناجمة عن الأفعال غير القانونية سابقة الذكر
- الحماية القانونية أثناء أداء مهامهم المهنية
- يحق للعمال إعادة إدماجهم في مناصبهم الأصلية أو في مناصب متشابهة بعد تعليق علاقة العمل في الحالات المنصوص عليها قانونا (مهمة انتخابية - تكوين - انتداب) و هو حق معترف به أيضا للعمال في الحالات التالية :
- مرض طويل الأمد أو حادث عمل يتطلب عمل يتمشى مع الحالة الصحية للعامل.
- انتداب من أجل التكوين أو لأسباب تتعلق بتمثيل نقابي
- الخدمة الوطنية.
- و بعد موافقة المؤسسة :

- في حالة إدانة شائنة مخلة بالشرف
- العامل مستفيد بالتصريح النهائي بعد متابعة قضائية جزائية.

الفصل الثاني: واجبات العمال

المادة 15: يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤدوا، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم بكل يقظة و انضباط و ذلك في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم؛
- أن يساهموا في مجهودات المؤسسة المستخدم لتحسين التنظيم والإنتاجية؛
- أن ينفذوا التعليمات الصادرة عن المسؤول المعين من طرف المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة؛
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم؛
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية، التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة الانضباط؛
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف، التي يقوم بها المستخدم، في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة، أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن؛
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو مقاوله من الباطن و عدم منافسة المستخدم في نشاطه،
- أن لا يستعملوا لأغراض شخصية أو حزبية أماكن - معدات - مستلزمات وسائل العمل أو عمال المؤسسة.
- أن لا يفسدوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب التصنيع وطرق التنظيم، و بصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبها المسؤول؛
- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل

العنوان الفرعي 02: العلاقات الفردية للعمل

الفصل الأول: عقد العمل

القسم 01: التوظيف

المادة 16: يجب أن يستهدف كل توظيف على وجه التحديد، سد منصب شاغر أو لشغل منصب مستحدث ومحدد بالقانون العضوي وضروري للنشاط المستهدف.

كل عملية توظيف يجب أن تكون مسجلة في إطار المخطط السنوي للتوظيف و التكوين للمؤسسة و مقدمة للجنة المساهمة لإبداء الرأي.

على المؤسسة أن توفر في نظام التوظيف مناصب للمعوقين و بالتالي عليها أن تعد توقيتا و أماكن خاصة لهم العمال المعوقين يستفيدون من شروط التوظيف الخاصة طبقا للإجراءات القانونية المعمولة بها حاليا.

المادة 17: تعطى الأولوية لشغل مناصب العمل الموجودة أو المستحدثة النشأة للعمال المرسمين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لشغل المناصب.

اللجوء الى التوظيف من خارج المؤسسة يجب أن يكون طبقا للتنظيم المعمول به عند تساوى الكفاءات للتوظيف من حيث الترقية و التكوين تعطى الأولوية إلى :

- أبناء الشهداء

- أبناء العمال المتقاعدين التابعين للمؤسسة

- العمال المسرحين (المطرودين) عن طريق التقليل في عدد العمال

- العمال الذين تابعوا عمليات التكوين المؤهلة

- أرامل أو أبناء العمال المتوفين التابعين للمؤسسة.

المادة 18: في جميع الأحوال، لا يجب أن يقل السن الأدنى المطلوب من أجل التوظيف عن السادسة عشرة (16)، ما عدا في إطار عقود التمهين المحررة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

لا يمكن توظيف العامل القاصر إلا بتقديم ترخيص صادر عن الوصي الشرعي له. كما لا يجوز توظيف العامل القاصر في أشغال خطيرة، غير صحية أو مضرّة بصحته أو تضر بأخلاقه.

المادة 19: يمنع كل تمييز في مجال التوظيف، يكون مبنيا على السن، الجنس، المركز الاجتماعي، العلاقات العائلية، المعتقدات السياسية والنقابية.

القسم 02: الفترة التجريبية

المادة 20: يخضع بالضرورة كل عامل يتم توظيفه إلى فترة تجريبية، تحدد على النحو التالي:

• ثلاثة أشهر كحد أقصى للمستخدمين من فئة التنفيذ؛

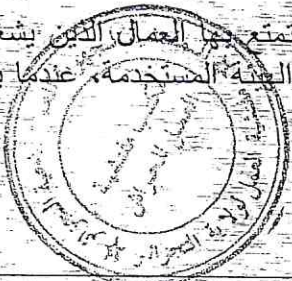
• خمسة أشهر كحد أقصى للمستخدمين من فئة التحكم؛

• تسعة أشهر كحد أقصى للإطارات.

يمكن تمديد الفترة التجريبية لفترة ثانية دون اجتياز اثني عشرة (12) شهرا لصف الإطارات

المادة 21: يجب أن تتوخ الفترة التجريبية التي يخضع لها العامل، بتقييم مبني على مقاييس موضوعية، لاسيما المعيارية منها، و يحدد كل مستخدم كفايات التفتيد و يعرضها على لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيها.

المادة 22: يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق والواجبات، التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى اللجنة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.



المادة 23: يجوز لكلا الطرفين فسخ عقد العمل خلال الفترة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار. ويتم إبلاغ الفسخ كتابيا.

المادة 24: إذا كانت النتائج مرضية إثر الفترة التجريبية، يثبت العامل في مركز عمله. وفي حالة العكس يوضع حد لعلاقة العمل.

المادة 25: كل توظيف يجب أن يوثق بعقد مكتوب و تسلم نسخة بالضرورة للعامل وهذا قبل أن يتسلم مهامه بصفة فعلية ويجب أن يتضمن عقد العمل حتما مايلي:

- طبيعة العمل؛
- مدة العقد؛
- وقت العمل الذي وُظف من أجله؛
- التصنيف المهني الذي سيطبق عليه؛
- الأجرة الممنوحة والمزايا المحتملة؛
- مدة الفترة التجريبية؛
- منصب العمل ومكان العمل؛
- المهام المخولة للمنصب و الواجبات المفروضة.

يوقع العامل على مخصر تنصيب يتضمن التزامه الكتابي باحترام شروط توظيفه وكذلك احترام الأحكام القانونية والتعاقدية السارية المفعول بالمؤسسة.

الفصل 03: تشكيل عقد العمل

المادة 26: تنشأ علاقة العمل بواسطة عقد مكتوب أو غير مكتوب وفي جميع الأحوال فهو موجود لمجرد العمل الفعلي لحساب المستخدم.

المادة 27: تنشأ عن علاقة العمل بالنسبة للعمال، حقوق وواجبات مثلما هي محددة في التشريع، التنظيم، الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

المادة 28: يحزر عقد العمل ضمن الأشكال، التي يتعين على الأطراف المتعاقدة تبنيها.

المادة 29: يُفترض أن يبرم عقد العمل لمدة غير محدودة، ما عدا إذا تقرر كتابيا غير ذلك.

المادة 30: عندما لا يوجد عقد مكتوب، يفترض في علاقة العمل أن تكون لمدة غير محدودة. يمكن إثبات عقد أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت.

المادة 31: يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة، لدوام كامل أو للعمل جزئيا، في الحالات المقررة صراحة في القانون و هي كما يلي:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير قابلة للتجديد؛
- عندما يتعلق الأمر بتعويض صاحب المنصب، الذي يتغيب مؤقتا، وهو ما يتعين على المستخدم أن يحافظ له على منصب عمله؛
- عندما يتعلق الأمر بالنسبة للهيئة المستخدمة، بإنجاز أشغال دورية ذات طابع غير متواصل؛
- أثناء حدوث فائض في العمل، أو عندما تبرر ذلك أسباب العمل الموسمي؛
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو مناصب عمل لمدة محدودة أو لأنها مناصب من طبيعة مؤقتة.

يحدد عقد العمل في جميع الحالات المذكورة سلفا، مدة علاقة العمل وكذلك أسباب تحديد المدة.

المادة 32: كما يمكن إبرام عقد عمل لمدة غير محدودة، لكن للعمل ضمن دوام جزئي، وباعتارة أخرى، للعمل ضمن حجم ساعي متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل، وهذا في الحالات الممثلة:

- عندما لا يسمح حجم العمل المتوفر، باللجوء إلى خدمات عامل للدوام الكامل؛
- عندما يقدم العامل صاحب المنصب، طلباً لأسباب عائلية أو لظروف خاصة، ويقبل المستخدم هذا الطلب.

وفي جميع الأحوال، لا يمكن أن يقلَّ العمل الجزئي عن نصف المدة القانونية للعمل.

المادة 33: دون المساس بالآثار الأخرى للقانون، يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة والمخالف لأحكام القانون المنظم لعلاقات العمل عقداً لمدة غير محدودة.

الفصل الثاني: أجره العمل وتعويض المصاريف

المادة 34: يحق للعامل كمقابل للعمل الذي يؤديه لحصول على أجر، يتمثل في راتب أو مدخول يتناسب مع نتائج العمل.

المادة 35: يفهم من عبارة راتب ما يلي:

- الراتب الأساسي الناجم عن التصنيف المهني المعتمد من قبل الهيئة المستخدمة.

يمكن استكمال هذا الراتب بمنح وتعويضات هدفها تعويض العامل عن عمله في الظروف الخاصة التي يمارس فيها نشاطه.

المادة 36: لا تقدم العلاوات التعويضية للعامل إلا أثناء الفترات التي يخضع فيها لظروف خاصة.

المادة 37: تعطى التجربة المهنية المكتسبة للعامل داخل أو خارج المؤسسة، الحق في تعويض.

المادة 38: منح المردودية

تعتبر منح المردودية نظاماً أجورياً تدفع من أجل مكافأة عمال المؤسسات العمومية الاقتصادية / الفروع التابعة لمجمع المخبر الوطني للسكن و البناء على الجهود المبذولة من طرفهم. تمثل هذه المنح أداة لمكافأة الجهد الحقيقي الذي يمكن قياسه. لا يمكن اعتبارها في أية حال أجر إضافي دون مقابل. يجب أن تضمن هذه المنح علاقة وطيدة و لازمة بين الحد الأدنى المحقق و المقدر بـ 80% من الأهداف المصادق عليها و الموارد الإضافية التي تم أنشاؤها و توزيع نسبة منها على العمال. تركز على نظام مقاييس سهلة التحديد، القياس و المراقبة. المقاييس المعبرة المدرجة هي :

- الانتاج
- القيمة المضافة
- التحصيلات
- الخزينة

المادة 39: يحق للعمال أن يستوفوا حصة من الأرباح إذ توزع عليهم عند نهاية كل سنة مالية. تقوم الجمعية العامة للمؤسسة بتحديد قيمة حصة الأرباح للعمال و طرق توزيعها.

المادة 40: تدفع التعويضات عن المصاريف نتيجة القيام بعمل قسري خاص، يفرضه المستخدم على العامل (مهام مأمور بها، استعمال الأغراض الشخصية للعامل كالسيارة و الهاتف ، لتأدية خدمة و نشاطات قسرية مماثلة).



المادة 41: لا يجوز الاعتراض على الرواتب المتضمنة المبالغ المستحقة الدفع من قبل المستخدم، و لا اخضاعها للحجز و لا اقطاعها تحت أي سبب كان على حساب العمال الذين استحقوها.

الفصل الثالث: تنظيم العمل

القسم 01: مدة العمل

المادة 42: تحدد المدة القانونية للعمل طبقا للقانون.

و يحدد التوزيع اليومي لمدة العمل القانونية بموجب الأحكام الخاصة للنظام الداخلي لكل فرع المخبر الوطني للسكن و البناء (الوسط - الشرق - الغرب - الجنوب).

المادة 43: يجوز بواسطة ترخيص، تعديل المدة القانونية للعمل:

- تخفيض المدة بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأشغال جد متعبة وخطيرة أو تتطلب ضغوطا من الناحية الجسدية أو العصبية.
- زيادة المدة بالنسبة لبعض المناصب التي تتضمن فترات ينعهد فيها العمل.
- تحدد الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي قائمة مناصب العمل المعنية و تحدد لكل حالة منها مستوى التخفيض أو الزيادة في فترة العمل الفعلي.

المادة 44: عندما تجري ساعات العمل تحت نظام العمل المتواصل، يتعين على المستخدم أن يحدد وقتا للراحة لا تتجاوز مدته ساعة واحدة (01)، حيث تحسب نصف ساعة منها كوقت عمل في تحديد مدة العمل الفعلية.

القسم 02: الساعات الإضافية

المادة 45: يجب أن يستجيب اللجوء إلى الساعات الإضافية لضرورة العمل المطلقة. ويرخص استثناء في حدود عشرين في المائة من المدة القانونية للعمل.

في كل الحالات يمكن مخالفة هذا الشرط في الحالات التالية :

- استدراك حوادث مدممة أو تصليح الأضرار الناتجة عن الحوادث

- انجاز أعمال لإيقاف أخطار ناتجة عن الأفعال التي من طبيعتها التسبب في أضرار.

في هذه الحالات يجب بالضرورة استشارة ممثلي العمال و كذلك تبليغ مفتش العمل المختص إقليميا.

يجب أن يبلغ اللجوء إلى الساعات الإضافية كتابيا و بوضوح للعمال، لنفاذي أي غموض في حساب الأجر. يرفع تعويض الساعات الإضافية بقيمة 50 % على الأقل مقارنة بالأجر الساعي العادي ابتداء من الساعة الأولى.

تكون قيمة الزيادة كما يلي :

- 50% من الأجر القاعدي الساعي بالنسبة للساعات الأربعة الأولى في الأسبوع.
- 75% من الأجر القاعدي الساعي بالنسبة للساعات الإضافية الموالية.
- 100% من الأجر القاعدي بالنسبة للساعات الإضافية المنفدة في الليل (بين الساعة 21 سا و 05 سا)، أو يوم راحة قانوني (يوم الراحة الأسبوعي و يوم العطلة المدفوعة الأجر).

القسم 03: العمل الليلي

المادة 46: يعتبر عملا ليليا، كل عمل ينجز بين الساعة 21 والخامسة صباحا.

يستفيد العمال الذين تم استدعائهم من أجل العمل الليلي ما بين الساعة 21 إلى غاية الخامسة صباحا من تعويض بزيادة نسبة 100 %.



و يتم ضبط المناصب الخاصة بالعمل الليلي في كل مرة، بناءً على اقتراح الإدارة.

المادة 47: لا يجوز للأشخاص المبيينين أدناه القيام بأشغال ليلية:

- العمال الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة.
- العمال من جنس الإناث، ما عدا بترخيص صريح يمنحه مفتش العمل.

القسم 04: العمل الدائم

المادة 48: يستفيد العمال الخاضعون للعمل الدائم أو للعمل القسري، من تعويض، سواء من خلال منح علاوة محسوبة بالساعة أو بواسطة منح راحة تعويضية.

القسم 05: التكوين

المادة 49: يهدف ضمان تحسين المردودية والترقية الداخلية للعمال، يتعين على المستخدم ضمان تنظيم عمليات التكوين وتحسين المستوى والتربص، من أجل تحقيق التحسن المستمر في مؤهلات العمال، وهذا حسب مقتضيات مخطط التنمية الذي يقره المستخدم، والخاضع للرأي الاستشاري لجنة المشاركة.

المادة 50: يتعين على كل عامل أن يتابع الدروس والدورات أو الأعمال التكوينية أو تلك الخاصة بتحسين المستوى، التي ينظمها المستخدم بهدف تحسين وتعميق أو إثراء معارفه العامة، والمهنية والتكنولوجية.

المادة 51: يمكن للمستخدم أن يشترط على العمال، الذين تسمح لهم مؤهلاتهم أو كفاءاتهم، بالإسهام الفعال في العمليات التي ينظمها من أجل التكوين أو لتحسين المستوى. يكون التعويض عن هذه المساهمات على أساس سلم يتم اعداده مسبقا كما تؤخذ بعين الاعتبار في التقييم على الصعيد المهني.

المادة 52: يمكن للعامل المسجل في تربية للتكوين أو لتحسين المستوى المهني، أن يستفيد من انتداب شرط موافقة المستخدم.

- يعتبر كل عامل مستفيد من تكوين تتجاوز مدته ثلاثون (30) يوما، في وضعية انتداب ويستمر في تقاضي مرتبه القاعدي، باستثناء المنح والتعويضات المرتبطة بالممارسة الفعلية لوظائفه.

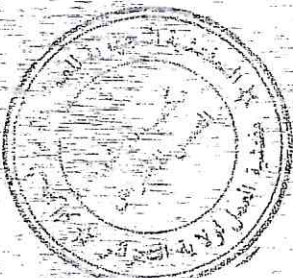
- يجوز للعامل المسجل لمتابعة دروس تكوينه أو لتحسين المستوى المهني أن يستفيد من التوفيق بين وقت عمله و الوقت الذي يلزمه للوصول الى مركز التكوين، أو من عطلة خاصة مع الحفاظ على منصب عمله شرط موافقة المستخدم و يكون للمستخدم السلطة التقديرية في انشاء عقود الوفاء أو لا.

المادة 53: لضمان تطبيق أمثل للأحكام التشريعية القانونية و الاتفاقية بين الشركاء الاجتماعيين، يمكن لممثلي عمال المخبر السكن و البناء للوسط أن يستفيدوا و باقتراح من اتحادية السكن و العمران من عمليات تكوين خاصة على حساب المستخدم أو التنظيمات النقابية.

القسم 06: التدرج و الترقية

المادة 54: تم وضع نظام للتدرج على مستوى نفس المجموعة تحدد الاتفاقيات الجماعية الشروط و الطرق المتعلقة بذلك.

المادة 55: كما يترجم التطور في المسيرة المهنية للعامل عن طريق الترقية.



- تتوج الترقية بالزيادة في سلم التأهيل أو في التدرج المهني، و تطبيق حسب المناصب المتوفرة، الكفاءة، التجربة و جدارة العامل.
- لشغل مناصب عمل عليا على سبيل التدرج و الترقية المسجلة في إطار مخطط المسار المهني و مناصب العمل، تعود السلطة التقديرية للمستخدم.

المادة 56: تسيير المسار المهني

ينظم المسار المهني للعامل في المؤسسة، باعتماد عدة معايير :

- تنظيم العمل في المؤسسة و الهيكل التنظيمي التقديري.
- مخطط الترقية
- خبرة و كفاءة العامل
- الجدارة
- المسابقة و الاختبارات المهنية
- التكوين

يحدد السلوك المهني حسب مهارات كل عون :

- حسب الالتزام بتنفيذ المهام الموكولة اليه التي تخص المنصب الأولي الذي يشغله أو بتنفيذ مهام أخرى أشد تعقيدا.
- حسب استعداده للاندماج و التطور في التنظيم المقرر.
- حسب احساسه بالمسؤولية و كذلك أمانته و استقامته تجاه الهيئة المستخدمة و أخيرا حسب درجة تقبله لنظام الانضباط.

مراقبة المسار المهني بواسطة الملف الإداري للشخص باتخاذ جميع التطورات المهنية للعامل و كذلك فترات الانابة التي تتجاوز ثلاثة (03) أشهر و كذلك التقديرات المتعلقة بتصرفاته التأديبية و الانضباط. التطور في المسار المهني يمكن أن يكون عمودي أو أفقي حسب الحالتين:

- (1) ترقية تنحدر من تغيير في المنصب.
 - (2) تطور أفقي و عمودي حسب الجدارة.
- يجب و لزوما وضع مخطط للمسار المهني، و يطرح لممثلي النقابة لإبداء الرأي.

القسم 07: الانابة

المادة 57: يمكن استدعاء عامل لشغل منصب مسؤولية في فئة أعلى من فئته أو حديث النشأة و ذلك على سبيل الانابة.

لا يمكن أن تتعدى فترة الانابة مدة ستة (06) أشهر، و لا يمكن تجديدها إلا مرة واحدة، و عند انقضاء هذه المدة و في حالة ثبوت شغور المنصب نهائيا يثبت العامل في منصبه الجديد و في حال العكس يعاد ادماجه في منصبه الأصلي، و في حالة غياب تبليغ التثبيت يعد هذا الأخير مكتسبا. عندما يشغل عامل عن طريق الانابة منصب إطار مسير فان الفارق بحسب بين راتب المنصب الأصلي و راتب مدير مركزي.

المادة 58: يمكن استدعاء عامل من جهة أخرى لتعويض صاحب منصب أصلي أعلى درجة، المتغيب مؤقتا، و تكون مدة الانابة في هذه الحالة مطابقة لمدة غياب صاحب المنصب مع احترام المادة 57 أعلاه.

المادة 59: خلال فترة الانابة يستفيد المعني من منحة الانابة التي تساوي الفارق بين راتب المنصب الأصلي و راتب المنصب الذي شغله خلال فترة الانابة على شرط أن تساوي فترة الانابة خمسة عشر (15) يوما أو أكثر.

القسم 08 : التحويل

المادة 60: يجوز للمستخدم عندما تستدعي ضرورات العمل ذلك ، تحويل عامل الى منصب يتلاءم مع مؤهلاته خارج مكان عمله الاعتيادي .
و يجب أن يخضع التحويل لزوما الى اصدار تبليغ من المستخدم الى العامل الذي يتعين عليه أن يقبله و يلتحق بمنصب عمله الجديد .
كما يمكن كذلك أن يتم التحويل يطلب من العامل ، و هذا بعد موافقة المؤسسة و ذلك لأسباب خاصة أو لأسباب عائلية أو طبية مبررة .
لا يمكن أخضاع العاملات الاناث للتحويل الذي يفرض تغيير الإقامة بدون موافقة مسبقة من المعنية .
لا يمكن في أي حال للمستخدم أن يحول ممثلي العمال المنتخبين خارج مكان تمثيلهم أو لأسباب تتعلق بنشاطهم النقابي .

القسم 09 : التعيين في نشاط جديد

المادة 61: التعيين في نشاط جديد يعني تعيين العامل في منصب عمل ينتمي لفرع مهني مختلف و يأتي هذا الاجراء على أساس مخطط لإعادة نشر تعداد العمال أو بناء على عملية تقضي بإلغاء مناصب الشغل، التي يتم التفاوض بشأنها مع الشريك الاجتماعي .
ان إعادة تعيين العامل في منصب جديد تجري دون فقدان أجره .

القسم 10 : إعادة التعيين

المادة 62: يعاد تعيين العامل ، الذي يبدي قدرات جسمانية و عقلية محدودة اثر تعرضه لحادث عمل أو لمرض مؤكد ، في منصب عمل يتلائم مع قدراته ، مع الاحتفاظ بمستوى الأجر الذي يتقاضاه .
و بعد التعافي يمكن إعادة تعيينه في منصبه الأصلي ، ولا يمكن اجراء إعادة التعيين الا بعد استشارة طبيب العمل .

القسم 11 : الانتداب

المادة 63: العامل المدعو لممارسة مهمة عمومية انتخابية ينتدب دون أجر و ذلك طوال العهدة .

المادة 64: يستفيد العامل الذي يوجه للتكوين من قبل مستخدمه من راتبه و كل الميزات و المنافع المرتبطة بمنصبه .

المادة 65: يستفيد العامل المنتدب مؤقتا لأداء مهام تتعلق بالتمثيل النقابي أو لتمثيل العمال من راتبه و يستفيد من نفس الحقوق كباقي العمال و كذا الامتيازات الاجتماعية التي يمكن أن يستفيد منها (تكوين ، ترقية ، تدرج ، أقدمية)

القسم 12 : الإحالة على الاستيداع

المادة 66: إحالة العامل على الاستيداع ، هو تعليق مؤقت لعلاقة العمل ، يؤدي إلى توقيف الأجر و إيقاف الاستفادة من الحقوق المتعلقة بالأقدمية ، التدرج و التقاعد . غير أن ، العامل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في مركزه إلى غاية اليوم الذي تمنح له الموافقة .
لا تقتزن الإحالة على الاستيداع مع أي وظيفة أو نشاط مربح .
تكون الإحالة على الاستيداع بموافقة المستخدم و ذلك بقرار ، في الحالات التالية :



- حسب تعليمات طبية
- مرض خطير أو حادث للزوج أو أحد الأصول أو الفروع
- السماح للعامل بإعالة روجه أو أحد أبنائه مصاب بمرض أو عجز يستلزم عناية متواصلة.
- ويمكن الموافقة عليها أيضا للأسباب التالية :
- القيام بدراسات أو أبحاث تفيد المصلحة العامة أو الوطن، بعد مرور كل خمسة (05) سنوات لمدة لا تتجاوز سنة واحدة وذلك بعد اثبات سنتين أقدمية في المؤسسة.
- بطلب من العامل لأغراض شخصية مرة واحدة كل خمس سنوات لمدة لا تتجاوز سنة واحدة و بعد اثبات سنتين أقدمية في المؤسسة

القسم 13: البطالة التقنية

المادة 67: يجوز للمستخدم في حالة الانقطاع المؤقت لنشاطه لأسباب تقنية، حدوث كوارث، تراجع النشاط وكذلك لأي سبب اقتصادي، بعد موافقة ممثلي العمال، أن يقرر إقالة الكل أو جزء من مستخدميهم، على البطالة التقنية، وهذا بعد استنفاد حقوقهم في العطلة.

تحدد شروط البطالة التقنية، بواسطة الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للمؤسسة.

القسم 14: التقليل في عدد العمال

المادة 68: تطبيقاً لأحكام القانون يمكن للمستخدم عندما تبرر الأسباب الاقتصادية ذلك، أن يقوم بتقليل في عدد العمال، وذلك بعد إجراء مفاوضات مع ممثلي العمال.

وتوجد آلية قانونية مقررّة لحماية العامل، وتترجم بالإجراءات التالية:

- إعادة دراسة الأشكال ومستويات الأجور؛
- التكوين؛ التعيين في نشاط جديد نظراً إلى إعادة التعيين
- تخفيض وحذف الساعات الإضافية؛
- الإحالة على التقاعد؛
- تخفيض أوقات العمل؛
- عدم تجديد عقود العمل المتعلقة بالمدة المحدودة؛
- تنظيم عملية إعادة التعيين؛
- إنشاء نشاطات لفائدة الأجراء موضوع عملية إعادة التعيين، أو إعادة تعيين العمال في نشاطات أخرى لدى مؤسسات تحت الوصاية،
- عندما يكون قرار التقليل في عدد العمال غير قابل للمراجعة، تبدأ المؤسسة في تنفيذ هذه المرحلة بالاتفاق مع ممثلي العمال بأخذ بعين الاعتبار نظام الأولوية، معتمدة في ذلك المعايير التالية:

(1) الأقدمية

(2) التأهيل

(3) الحالة العائلية، زيادة سنة للعمال المتزوجين و سنة عن كل طفل على نفقته.

(4) النتيجة الشخصية

(5) الأخذ بعين الاعتبار للحمايات القانونية لصالح بعض الأصناف (المجاهدين و ذوي الحقوق و الاحتياجات الخاصة).



القسم 15: الحبل

المادة 69: في حالة حل الهيئة المستخدمة أو تحويلها، يستفيد العامل الذي يفقد منصب عمله و لا يحق له الإحالة على التقاعد تحت أي شكل ، و لا من التأمين على البطالة، من تعويض يحسب على أساس (03) ثلاثة أشهر من الأجرة لكل سنة أقدمية في المؤسسة، إلى غاية (24) أربعة و عشرون شهرا، و على أساس الأجر الأعلى الذي يتقاضاه العامل خلال ثلاث (03) سنوات الأخيرة. و في هذا الإطار تبقى مساهمة العمال في باب الخدمات الاجتماعية بنسبة 02 % من كتلة الأجور، مستحقة الأداء لفائدة العمال وفي حالة عدم وجود تمثيل للعمال، توضع هذه المساهمة تحت تصرف العمال.

القسم 16: الوقاية الصحية- الأمن- طب العمل

المادة 70: من أجل المراقبة الوقائية لصحة العمال، يتعين على المستخدم ضمان ما يلي :

- مراقبة الشروط العامة للوقاية الصحية.
 - الوقاية الصحية للورشات وحماية العمال من أخطار الحوادث.
 - القيام بزيارات وفحوصات طبية دورية للعمال.
 - تقديم مقترحات لتحسين شروط العمل.
 - إبداء الرأي وتقديم الملاحظات بشأن كافة المسائل ذات الطابع الطبي المرتبط بالنشاط المهني.
- المادة 71:** يتعين على المستخدم أن ينظم لزوماً، على الأقل مرة واحدة في السنة، فحصاً طبياً لكافة العمال الأجراء.

المادة 72: تطبيقاً للتشريع الساري، ينشئ المستخدم لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في أي مكان عمل منفصل، تتكون من ممثلي المستخدم ومن لجنة المشاركة أو من مندوبي المستخدمين، تكلف بمتابعة ومراقبة برامج العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن.

المادة 73: وفي هذا الإطار، تتولى لجنة الوقاية الصحية والأمن المهام التالية:

- إحصاء الأعمال الواجب القيام بها في مجال الوقاية الصحية، الأمن وتحسين ظروف العمل.
- إعداد برنامج العمل السنوي في مجال الوقاية الصحية و الأمن.

المادة 74: تعد لجنة الوقاية الصحية و الأمن في نهاية السنة حوصلة لنشاطاتها، التي يجب أن تتضمن ما يلي:

- كشف عن عمليات تنفيذ برامج العمل؛
- الملاحظات والاقتراحات المحتملة.

المادة 75: يتولى المستخدم تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالحماية ، النظافة ومكافحة الحوادث والحرائق. تحدد الاتفاقات الجماعية الكيفيات التطبيقية لوضعها حيز التنفيذ.



القسم 17: الراحة القانونية- العطل- الغيابات

القسم الفرعي 01: الراحة القانونية

المادة 76: تُمنح أيام الراحة القانونية في إطار الأحكام التي ينص عليها القانون. يعتبر يوم الجمعة هو يوم للراحة الأسبوعية. كما تعتبر أيام الأعياد ويوم الراحة الأسبوعية، أيام راحة قانونية.

المادة 77: يحق للعامل الذي يستغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية.

المادة 78: يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.

القسم الفرعي 02: العطل

المادة 79: لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها له المستخدم. و كل تنازل من العامل عن كل عطلة أو عن بعضها يعد باطلاً وعديم الأثر.

المادة 80: يحدد المستخدم برنامج العطلة السنوية و كذلك تجزئته و ذلك بعد استشارة لجنة المشاركة عندما تكون موجودة.

المادة 81: مدة العطلة محددة بموجب النصوص التشريعية والقانونية السارية المفعول ويستفيد العمال الذين يعملون بالجنوب من عطلة إضافية تبلغ خمسة عشرة (15) يوما كاملة، إذا عملوا بصفة متواصلة خلال اثني عشر (12) شهرا من السنة المرجعية للعطلة السنوية.

المادة 82: تمتد الفترة المرجعية لتطبيق الحق في العطلة، من أول جويلية من السنة التي تسبق العطلة، إلى غاية 30 جوان من سنة التي يخرج فيها العامل في عطلة.

المادة 83: لا يجوز تعليق ولا قطع علاقة العمل أثناء العطلة السنوية.

المادة 84: يسمح للعامل أن يقطع عطلته السنوية في حالة المرض أو حادث ليستفيد من العطلة المرضية و الحقوق المتعلقة بها.

المادة 85: تمنح العطلة بين الفاتح جويلية و 31 ديسمبر. ويمكن تمديد هذه الفترة باتفاق أو اتفاقية جماعية للمؤسسة.

و تحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 86: تطبق الأحكام المتعلقة بتجزئة العطلة السنوية طبقا للنصوص التشريعية، القانونية والتعاقدية.

المادة 87: يمكن استدعاء العامل الموجود في عطلة إذا اقتضت تلك الضرورات القاهرة للعمل، وفي هذه الحالة، تمنح له عطلة تعويضية (مدة الطريق) تتكون من يومين من أيام العمل. وفي هذه الحالة، تخضع فترة استئناف العطلة غير المستهلكة للتشاور مع المستخدم خلال السنة التي تلي العودة.

المادة 88: يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

المادة 89: ما عدا في الحالة الصريحة التي ينص عليها القانون، لا يمكن للعامل كيفما كانت وضعيته في السلم، أن يتقاضى أجرا لفترة لم يعمل فيها.



يمكن منح غيابات غير مدفوعة الأجر للعامل بناءً على تقديم مبررات و كذلك في حالة الضرورة الملحة، و ذلك عندما تسمح ظروف العمل و في حدود الشروط المقررة في النظام الداخلي.

المادة 90: يستفيد العامل من ثلاثة (03) أيام كاملة مدفوعة الأجر، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية:

- زواج العامل؛
 - ولادة مولود له؛
 - زواج أحد أصول فروع العامل؛
 - ختان أحد أبناء العامل؛
 - وفاة زوج العامل
 - وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي من الدرجة الأولى (الأخ و الأخت) أو الحواشي من الدرجة الثانية (العم، العممة، الخال، الخالة، أبناء الأخوة و الأخوات) للعامل أو لزوجه؛
- تمنح مدة تسمى مدة الطريق بيوم (01) واحد، لكل عامل يقيم في قطر يفوق مائة (100) كلم عن مكان العمل.

المادة 91: يستفيد كل عامل يتوجه إلى البقاع المقدسة، من غياب خاص مدفوع الأجر لمدة (30) يوماً متتالية. يرخص بهذه العطلة مرة واحدة خلال المسار المهني للعامل.

المادة 92: تستفيد العاملات من عطلة الأمومة قبل الولادة وبعدها طبقاً للتشريع المعمول به. تستفيد العاملات التي تشغل منصب عمل تتصف بالخطورة، من برنامج عمل يتماشى مع وضعيتهن و ذلك خلال فترة قبل الولادة. و تستفيد الأم الطبيعية أو المتبنية خلال السنة الأولى ابتداءً من استئناف عملها من ساعتين للرضاعة في اليوم مدفوعة الأجر من السنة (06) أشهر الأولى و ساعة رضاعة في اليوم مدفوعة الأجر من السنة (06) أشهر الثانية. (عند بداية أو انتهاء الخدمة).

و لا يمكن تجميع هذه الغيابات.

المادة 93: يمكن منح رخص خاصة دون توقيف راتب العمال بشرط تقديم الإثباتات المسبقة و المكتوبة للمستخدم.

- لتلقي فحوصات طبية لأمراض مزمنة
- للفحص و المعالجة الدورية لمرض خطير
- لمتابعة فترات للتكوين المهني مقترحة من طرف المستخدم؛
- من أجل اجتياز الامتحانات الأكاديمية أو المهنية؛
- للمشاركة في ملتقيات للبحث العلمي.
- فرض ساعتين في حدود أربعة (04) ساعات في الأسبوع للسماح للعامل بمتابعة دروس جامعية أو للقيام بمشروع بحث جامعي.

الفصل الرابع: تعديل علاقة العمل، تعليقها و إنهاؤها

القسم 01: تعديل علاقة العمل

المادة 94: يعدل عقد العمل إذا كان القانون، التنظيم، الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تعلن قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك المنصوص عليها.

المادة 95: مع مراعاة الأحكام القانونية السارية وعند الضرورة يمكن تعديل البنود التعاقدية لعقد العمل بناءً على الإرادة المشتركة للأطراف المتعاقدة عندما يجد كل طرف مصلحته في ذلك. كل تعديل في علاقة العمل يجب أن يخضع لتحرير ملحق بعقد العمل يصادق عليه الطرفان.



القسم 02: تعليق علاقة العمل

المادة 96: تطبيقاً للأحكام التشريعية السارية المفعول، تُعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:

- بالاتفاق المشترك للطرفين؛
- بسبب العطل المرضية أو ما يماثلها مثلما ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي؛
- بسبب أداء التزامات الخدمة الوطنية أو لفترات الإبقاء والتدريب في إطار العمل الاحتياطي؛
- نتيجة ممارسة مهمة انتخابية عمومية؛
- عندما يحرم العامل من الحرية ما لم تصدر ضده إدانة نهائية قضائية؛
- صدور قرار تأديبي يعلق مزاولة الوظيفة؛
- الاستفادة من عطلة دون أجر؛
- عند ممارسة حق الإضراب.

يُدعى العمال المعنيون في منصب عملهم أو في منصب مماثل بنفس الأجر، عند انتهاء تعليق علاقة العمل.

القسم 03: إنهاء علاقة العمل

المادة 97: تطبيقاً للأحكام التشريعية السارية المفعول، تنتهي علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل؛
- فترة تجريبية غير مرضية أو مقنعة؛
- انقضاء أجل عقد العمل المحدود المدة؛
- الاستقالة؛
- الفصل من العمل؛
- العجز الكامل عن العمل مثلما يحدده التشريع؛
- التسريح من أجل التقليل في عدد العمال؛
- توقف نشاط الهيئة المستخدمة؛
- الإحالة على التقاعد؛
- بسبب الوفاة؛
- في حالة صدور حكم نهائي بالإدانة عن فعل شائن أو مغل بالشرع.

عند إنهاء علاقة العمل تسلم للعامل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف تاريخ إنهاء علاقة العمل وكذلك المناصب التي شغلها والفترات المتطابقة معها. لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات العامل والمستخدم ماعداً إذا اتفق الطرفان كتابياً على شيء آخر.

المادة 98: الاستقالة هي قطع عقد العمل إرادياً من طرف العامل وتعتبر الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يتعين عليه إظهار إرادته في قطع علاقة العمل كتابياً ويتعين عليه أيضاً احترام مدة الإشعار المسبق إلا إذا رخصت له المؤسسة بذلك. تحدد فترة الإشعار المسبق عن طريق الاتفاق والاتفاقية الجماعية. يمكن لطالب الاستقالة أن يغير رأيه أثناء فترة الإشعار المسبق ويمكن للمستخدم أن يقبل هذا العدل أو التغيير.

الفصل الخامس: الضمان الاجتماعي - التقاعد - الخدمات الاجتماعية

المادة 99: انخرط العمال في نظام الضمان الاجتماعي و التقاعد الزامياً، طبقاً للتشريع الساري المفعول.

المادة 100: تُسند مهمة سياسة وتسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المكلفة بالخدمات الاجتماعية (لجنة المشاركة).

يعتبر كل عمل يسهم في تحسين الحياة المادية والمعنوية العمال، خدمة اجتماعية.

المادة 101: يحدد القانون إسهام المؤسسة في صندوق الخدمات الاجتماعية يقدم هذا الإسهام ولا يمكن التعذر بسقوط الحق ولا وقوعه تحت الممارسة السرية أو عند إقفال السنة المالية.

الفصل السادس: النظام الداخلي

المادة 102: يعتبر النظام الداخلي وثيقة، تحدد المؤسسة بموجبها القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، الوقاية الصحية، الأمن والانضباط.

المادة 103: يخضع النظام الداخلي لرأي لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيه قبل الشروع في تطبيقه.

ويتعين توديع نسخة لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، للمصادقة على تطابقه مع التشريع.

ويصبح (النظام الداخلي) ساري المفعول مباشرة عند إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة. وتتولى المؤسسة ضمان أكبر قدر من الإشهار له في أوساط العمال المعنيين.

تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها لاغية و عديمة المفعول.

الفصل السابع: التسوية الداخلية

المادة 104: كل خلاف ينشأ بين العامل ومستخدمه ويدخل في مجال الاختصاص المادي للمحاكم التي تنظر في المسائل الاجتماعية، يجب أن يخضع مسبقاً لإجراءات التسوية الداخلية، مثلما هو مبين أدناه.

المادة 105: يشكل المستخدم لجنة للانضباط، تقدم رأياً استشارياً بشأن الأخطاء من الدرجة الثالثة، مثلما هو مقرر في النظام الداخلي.

تتكون اللجنة المذكورة أعلاه مناصفة بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة. يمكن للجنة أن تتداول قانوناً من غير بلوغ النصاب عند الاستدعاء الثاني.

المادة 106: كل خلاف ينشأ بمناسبة علاقة العمل أو عن عقد العمل، يجب أن يترتب عنه ما يلي:

- يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار؛

- في حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة.

إن الهيئة المسيرة أو المستخدم ملزم بالرد كتابياً عن أسباب الرفض الكلي أو الجزئي للموضوع خلال خمسة عشر (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار.

بعد استنفاد الإجراءات الداخلية (إذا كانت موجودة) يمكن للعامل أن يرفع الأمر إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للإجراءات المنصوص عليها قانوناً. يمكن أن يأخذ إجراءات التسوية الداخلية شكل اللجنة المتساوية الأعضاء للتأديب والظعن.

المادة 107: يجب أن يخضع كل نزاع فردي في العمل وقبل مباشرة أي إجراء قضائي، إلى محاولة صلح أمام مكتب مفتشية العمل المختص إقليمياً.



العنوان الفرعي 03: الحق النقابي- الوقاية- تسوية النزاعات- حق الإضراب

الفصل الأول: ممارسة الحق النقابي

المادة 108: الحق في ممارسة النشاط النقابي معترف به لجميع العمال، ويمارس طبقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكمه.

المادة 109: انخراط العمال في النقابة حر وإرادي.

المادة 110: تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء ، التي تكونت منذ ستة (06) أشهر على الأقل ، منظمات ممثلة للعمال ، إذا ضمت في صفوفها على الأقل 20 % من التعداد الإجمالي للعمال ، أو الذين لهم تمثيل 20 % على الأقل على مستوى لجنة المشاركة إن وجدت.

المادة 111: بالنسبة للمؤسسات العمومية الاقتصادية، شركات ذات أسهم لفروع مجمع المخبير الوطني للسكن و البناء أين يقل عدد العمال الأجراء عن 50 عامل ، يؤمن لهم تمثيل نقابي بممثل واحد منتخب مباشرة من طرف جميع العمال المعنيين للقيام بالمفاوضات الجماعية في كل مرة تستدعي الحاجة. وفي هذا الموضوع يستوجب على كل مؤسسة عمومية اقتصادية، شركة ذات أسهم أن تعد و تتفاوض و تضع حيز التنفيذ مدونة لمناصب العمل و شبكة للرواتب و الأجور و كذلك نظام تعويض.

القسم 01: التسهيلات لممارسة الحق النقابي

المادة 112: يلتزم المستخدم باحترام شروط الحماية ، التي يستفيد منها المندوبون النقابيون في ممارسة عهدهم ، و أن يضع تحت تصرفهم الإمكانيات الضرورية من أجل القيام بنشاطاتهم النقابية و كذلك محل مخصص إذا كان يحتوي على 150 عضو ، و ذلك طبقاً للقانون .

المادة 113: من حق المندوبين النقابيين الاستفادة شهرياً من رصيد ساعي يبلغ عشر (10) ساعات ، يحسب كوقت عمل، وهذا من أجل ممارسة عهدهم.

تخضع كفاءات استعمال هذا الرصيد الساعي لاتفاق مع المستخدم.

المادة 114: يمكن لمندوبي المستخدمين الاتفاق على تجميع الأرصدة الساعية الممنوحة لهم، لفائدة مندوب أو لعدة مندوبين ، بعد الاتفاق مع المستخدم.

القسم 02: حماية الحق النقابي

المادة 115: يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل.

المادة 116: لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي عقوبة الفصل من العمل التحويل أو عقوبة تأديبية من أي نوع كانت بسبب نشاطاته النقابية.

المادة 117: في حالة تقصير مندوب نقابي عن أداء واجباته المهنية يمكن للمستخدم أن يباشر إجراءات تأديبية ضده مع الإعلام المسبق للمنظمة النقابية.

المادة 118: لا يحق للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد أي مندوب نقابي بخرق الإجراءات المقررة لهذا الغرض.

المادة 119: يعتبر أي فصل من العمل يتخذه المستخدم ضد أي مندوب نقابي، خرقاً لأحكام القانون و الاتفاقية الحالية باطلاً و عديم الأثر.

الفصل الثاني: الوقاية و تسوية النزاعات الجماعية في العمل

المادة 120: يعتبر نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية المهنية وبالظروف العامة للعمل الذي يحدث بين العمال المستخدم ولم يتسبب تسويته في إطار الأحكام المقررة في النصوص التشريعية والتنظيمية السارية.

وفي هذا الإطار لا ينبغي أن تستهدف النزاعات الجماعية في العمل ، و لا يجب أن تؤدي إلى الحد من سلطات التنظيم والتسيير التي يتمتع بها المستخدم بموجب القانون و كذا القوانين الأساسية للمؤسسة.

المادة 121: بهدف الوقاية من النزاعات ، يعقد المستخدم وممثلو النقابة ، اجتماعات دورية لدراسة حالة العلاقات الاجتماعية المهنية والظروف العامة للعمل ، على مستوى الهيئة المستخدمة. يعقد الاجتماع مرة واحدة كل شهرين (02)، وإذا لزم الأمر، تُعقد اجتماعات بالقدر الذي تفرضه الوضعية. تحضر المسائل المطروحة للنقاش من قبل الطرف المعني ، مع اقتراح حلول إن أمكن ذلك ، وترسل إلى الطرف الآخر قبل ثمانية أيام (08) على الأقل من التاريخ المحدد للاجتماع.

القسم 01: المصالحة

المادة 122: في حالة استمرار الخلاف الذي قد يلحق ضررا بصفاء المناخ الاجتماعي تُخطر مفتشية العمل بذلك من أحد طرفي الخلاف.

المادة 123: يقوم مفتش العمل وجوبا بإجراء محاولة للمصالحة بين الطرفين في أول جلسة خلال الأربعة أيام التي تلي الالتماس المرفوع ، وهذا من أجل تدوين مواقف الطرفين حول كل سؤال من الأسئلة موضوع هذا النزاع.

المادة 124: بناء على إجراء محاولة الصلح الذي لا يمكن أن يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من الجلسة الأولى يقوم مفتش العمل بإعداد محضر موقع من قبل الطرفين و الذي يتضمن الاتفاقات الواردة و المسائل التي استمر النزاع حولها.

المادة 125: تصبح المسائل التي اتفق الطرفان بشأنها، نافذة ابتداء من اليوم الذي تودع فيه من الطرف الأكثر استعجالا لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

وفي حالة فشل إجراء المصالحة حول جميع نقاط الخلاف الجماعي في العمل أو في بعضها، يحرر مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة. وفي هذه الحالة ، يمكن للطرفين اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم مثلما ينص عليه القانون .

القسم 02: الوساطة

المادة 126: يمكن لطرفي الخلاف الجماعي التوصل إلى اتفاق ، باستناد الأمر لشخص آخر يعين باتفاق مشترك يدعى الوسيط ، ليقوم بمهمة البحث واقتراح تسوية بالتراضي لخلافهما.

يقدم الوسيط للطرفين مقترحات لتسوية الخلاف في شكل توصيات معللة في أجل يحددها الطرفان ، وترسل نسخة من هذه التوصيات إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

التوصيات غير ملزمة للطرفين.



القسم 03: التحكيم

مادة 127: في حالة انعدام الوساطة ، أو في الحالة التي يستمر فيها الخلاف بعد الوساطة ، يمكن للطرفين أن يقررا عرض الخلاف على التحكيم. في قرار التحكيم في نهاية المطاف خلال الثلاثين (30) يوما الموالية لتعيين الحكام، ويصبح مفروضا على طرفين ويتعين عليهما ضمان تنفيذه.

الفصل الثالث: ممارسة الحق في الإضراب

القسم 01: إجراءات التنفيذ

مادة 128: إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة ، المقررة قانونا حسب الاتفاقية الحالية، وفي غياب طرق أخرى للتسوية ، يمارس العمال حقهم في اللجوء إلى الإضراب، ضمن الشروط حسب الكيفيات القانونية والتعاقدية.

مادة 129: لا يمكن أن يمارس اللجوء إلى الإضراب كما يتم وقف الإضراب الذي تم بدؤه بمجرد اتفاق راف الخلاف الجماعي للعمل بعرض النزاع للتحكيم.

مادة 130: كل تنظيم أو محاولة لتنظيم توقف جماعي عن العمل أو الإبقاء عليه ، خلافا للأحكام التشريعية سارية المفعول يخضع صاحبه لمتابعات طبقا للقانون.

مادة 131: يُستدعى مجموع العمال المعنيين إلى جمعية عامة ، بمبادرة من ممثلي العمال ، ويجب إعلام مستخدم بذلك مسبقا. لا يمكن تسليط أي عقوبة في حق أي عامل بسبب مشاركته في جمعية عامة مستدعية قانونا. يعلم ممثلو العمال والإدارة مجموع العمال ، بنقاط الخلاف المستمرة مع نطقهم بإمكانية توقف جماعي عن العمل. يصغي مجموع العمال بناء على طلبهم إلى ممثلي الهيئة المستخدمة.

المادة 132: التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن خلاف معرف قانونا ، والذي يتم بخرق الأحكام التنظيمية كذلك المادة السابقة الذكر، يترتب عليه خطأ مهني جسيم بالنسبة للعمال الذين قاموا به و يحمل المسؤولية للأشخاص الذين شاركوا بمساهمتهم المباشرة. في هذه الحالة يتخذ المستخدم في مواجهة العمال المعنيين التدابير التأديبية طبقا للنظام الداخلي.

المادة 133: يتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت بالاقتراع السري لأغلبية العمال الذين يمثلون على الأقل نصف المجموع الكلي للعمال المعنيين. وتتحول مسؤولية التحضير المادي وسير عمليات الاقتراع إلى مكتب مشكل من (03) ممثلي العمال و (03) ممثلي الهيئة المستخدمة.

المادة 134: يعلن أعضاء المكتب عن نتائج الاقتراع أثناء انعقاد جلسة الجمعية العامة ، وهذا بمجرد الانتهاء من عملية الفرز. تدون نتائج الاقتراع في محضر (سواء رفق بتحفظات أم لا) من ثلاثة نسخ ، موقع من طرف أعضاء المكتب وتوجه النسخة الثالثة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا للإعلام.

المادة 135: يكون اللجوء إلى الإضراب الموافق عليه عند الاقتضاء حسب الشروط المذكورة أعلاه ، ساري المفعول بمجرد انقضاء أجل الإشعار المسبق. يحسب الإشعار المسبق بالإضراب اعتبارا من تاريخ الإيداع لدى المستخدم، كما يخطر مفتش العمل المختصة إقليميا بذلك مسبقا.



و تحدد مدة الاشعار المسبق بالإضراب عن طريق التفاوض دون أن تقل عن الثمانية أيام (08) ابتداء من تاريخ ايداع الاشعار.

المادة 136: بمجرد ايداع الإشعار المسبق بالإضراب ، يلزم الطرفان باتخاذ الإجراءات الضرورية لضمان المحافظة على المنشآت والممتلكات وأمنها ، ويعينان لهذا الغرض العمال الذين يتولون المهام

القسم 02: حماية الحق في الإضراب

المادة 137: الإضراب الذي يتم بصفة اعتيادية ضمن الشروط القانونية ، لا يقطع علاقة العمل ، إنما يعلقها ، خلال مدة التوقف الجماعي عن العمل فيما عدا ما اتفق الأطراف عليه باتفاقية أو اتفاق موقع من الطرفين.

المادة 138: باستثناء حالات المصادرة المنظمة قانوناً من طرف السلطات الإدارية أو رفض العمال لتنفيذ الالتزامات الناجمة عن توفير الحد الأدنى للخدمة المعروفة في الاتفاقيات الجماعية ، يمنع كل تعيين للعمال أو اختيار موظفين جدد لأجل استبدال العمال المضربين. لا يمكن النطق بأي عقوبة مباشرة أو غير مباشرة في مواجهة عامل ، بسبب مشاركته في إضراب منظم ضمن الشروط المقررة قانوناً.

القسم 03: حماية حرية العمل

المادة 139: يعاقب القانون على فعل عرقلة حرية العمل.

ويعد عرقلة لحرية العمل ، كل فعل من طبيعته أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه ، عن طريق التهديد ، المناورة ، العنف أو الاعتداء ، من الدخول إلى أماكن عملهم المعتادة ، أو يمنعهم من استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني.

المادة 140: يمنع العمال المضربين عن العمل من احتلال المحلات المهنية للمستخدم ، عندما يكون الغرض منها عرقلة حرية العمل.

وفي هذه الحالة ، يمكن إخلاء المحلات بأمر قضائي بناء على طلب من المستخدم.

المادة رقم 141: تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات أو المواقع المهنية بمثابة خطأ مهني خطير دون المساس بالمتابعات الجزائية.

القسم 04: الحد الأدنى من الخدمة

المادة 142: في حالة شن إضراب ، يتعين لزوماً تنظيم حد أدنى من الخدمة في الميادين التي يحددها القانون. تحدد الاتفاقات الجماعية للمؤسسة ، كيفية تطبيق هذا الحد الأدنى من الخدمة.

المادة 143: يعد رفض العامل المعني بتأدية الحد الأدنى من الخدمة ، خطأ مهنيًا جسيمًا.



القسم 05: التسخير

المادة 144: عملا بالتشريع الساري المفعول ، يمكن إصدار أمر بتسخير بعض العمال المضربين ، الذين يشغلون مناصب ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والممتلكات.

المادة 145: دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي ، يعد رفض أمر التسخير، خطأ مهنيا جسيما.

الفصل الرابع: اللجنة المتساوية الأعضاء

المادة 146: طبقا للتشريع المعمول به ، تؤسس لجنة متساوية الأعضاء للصحة و الأمن من ثلاث أعضاء ممثلين للهيئة المستخدمة و ثلاث أعضاء ممثلين للعمال.

باب الأجور

الفصل الأول: الأجور

المادة 147: على أساس الأحكام المذكورة في اتفاقية المؤسسة، اتفق طرفا المؤسسة على الزيادة في الأجور الأساسية بنسبة (30%) موزعة على (03) ثلاث سنوات بأثر رجعي من تاريخ 01 جانفي 2013.

العام الأول: سنة 2013 (07%)

العام الثاني: سنة 2014 (12%)

العام الثالث: سنة 2015 (11%)

يترك تحديد نسبة الزيادة السنوية لكل مؤسسة تابعة للمجمع على حدى شريطة أن تكون النسبة الاجمالية خلال الثلاث سنوات (30%).

تطبق الزيادات المنصوص عليها سابقا بالنسبة للسنوات 2013 ، 2014 ، 2015 على الأجور الأساسية المعمول بها الى غاية 31 ديسمبر 2012.

الفصل الثاني: المنح و التعويضات

المادة 148: يستفيد العمال الخاضعين لأحكام الاتفاقية الحالية من التعويضات و المنح المنصوص عليها في هذا الفصل بنوفر الشروط المذكورة أسفله.

المادة 149: تعويض السلة

يقدّر تعويض السلة بـ 300 دج ليوم عمل فعلي (06 ساعات على الأقل عمل فعلي) تخصص هذه القيمة كتعويض عن مصاريف الاطعام للعمال الذين لا يستفيدون من الاطعام المجاني من طرف الهيئة المستخدمة لا يمكن الجمع بين هذا التعويض و الوجبة الممنوحة أثناء أداء المهام المطلوب من العامل القيام بها.



المادة 150 : تعويض النقل

يمنح للعمال الذين لا يتم نقلهم بواسطة وسائل المستخدم تعويض جزافي عن النقل حسب الشروط المقررة أدناه

- 2000 دج للشهر للمسافة التي تقل عن 10 كلم.
 - 2500 دج للشهر للمسافة التي تفوق 10 كلم و تقل أو تساوي 20 كلم.
 - 3000 دج للشهر للمسافة التي تفوق 20 كلم.
- يمنح تعويض النقل حسب المسافة بين مكان العمل و مقر الإقامة المصرح به، والاستفادة منه مرتبط بإعداد قرار من طرف الهيئة المستخدمة يتضمن ما يلي:
- مكان إقامة المعني ، مسافة مكان العمل و قيمة مبلغ التعويض.
 - في حالة تغيير العنوان ، يجب على المعني أن يسلم لمصلحة تسيير العمال شهادة الإقامة الجديدة.

المادة 151 : التعويض عن التنقل

يقدر بـ 1500 دج لليوم ، تمنح للعمال كتعويض عن المصاريف المتحملة من طرفه للقيام بالمهام المكلف بها داخل التراب الوطني عندما تفوق مدة المهمة (30) ثلاثون يوما.

المادة 152 : تعويض مصاريف المهمة

تمنح للعمال كتعويض عن المصاريف التي قاموا بدفعها في إطار المهمة التي كفوا بها من طرف المستخدم داخل التراب الوطني حسب مدة المهمة التي لا يمكن أن تتجاوز 30 يوما و تمنح كما يلي :

مصاريف المهمة في الشمال:

وجبة الغذاء : 350 دج ، وجبة العشاء : 350 دج ، الإيواء : 1300 دج

مصاريف المهمة في الجنوب:

وجبة الغذاء : 350 دج ، وجبة العشاء : 350 دج ، الإيواء : 1500 دج

تحدد شروط منح مصاريف المهمة كالتالي :

* تمنح المبالغ المحددة أعلاه عن كل يوم عمل .

- الإيواء بالنسبة للمهام المحققة ما بين الساعة 23 و الساعة 5 صباحا .

- وجبة الغذاء بالنسبة للمهام المحققة ما بين الساعة 11 و الساعة 14 .

- وجبة العشاء بالنسبة للمهام المحققة ما بين الساعة 19 و الساعة 21 .

* لا يجتمع تعويض وجبة الغذاء أثناء أداء المهمة مع تعويض السلة .

في حالة ما اذا تكلفت المؤسسة بالعمال ، فإن العامل المكلف بمهمة يحق له تعويض 25 % في اليوم من المبلغ الممنوح من أجل التغذية و الإيواء ، باستثناء جميع المصاريف الأخرى المتحملة خلال المهمة .

المادة 153 : منحة المردودية

تمنح مكافأة مردودية شهرية حسب مؤشرات التسيير المحققة و المقاييس المتعلقة بنظام إدارة الجودة (التصديق و الحفاظ عليه) ، تتراوح قيمة هذه المكافأة ما بين 0 إلى 150% من الأجر القاعدي ، اذ تقسم هذه الأخيرة بين مكافأة المردودية الشخصية من 0 إلى 30 % و بين مكافأة المردودية الجماعية من 0 إلى 120 %

طرق منح مكافأة المردودية الشخصية :

تحدد على أساس المعايير التالية :

- السلوك التأديبي : الغيابات ، الدقة ، الانتظام ، الاجتهاد .

- كمية العمل : المردودية/ المهمات ، احترام مواعيد المهمات .

- نوعية العمل : المردودية ، الفعالية .

طرق منح مكافأة المردودية الجماعية :

يتم اعداد سلم أو جدول منحها على مستوى كل فرع على حدى بالتفاوض .



تجدر الإشارة إلى أن عمال الإدارة يحصلون على (3/2) ثلثي معدل القيمة التي تتحصل عليها مجموع الفئات المنتجة ، التقنية و التجارية.

المادة 154 : تعويض الأجر الواحد

يخصص التعويض عن الأجر الواحد للعامل (ة) المتزوج (ة) الذي يثبت أن زوجته لا يمارس عملاً مؤجراً يحدد بمبلغ قدره 2.500 دج للشهر على أن يبرر ذلك سنوياً بتقديم شهادة عدم اشتراك لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS) و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

المادة 155 : اعانة الوفاة

في حالة وفاة العامل الذي ينتمي الى قائمة عمال المستخدم يمنح لدوي الحقوق منحة تطبق على راتب المنصب و تحسب بثلاثة أشهر لكل سنة عمل بحيث يكون أقصى حد خمسة عشر (15) شهراً.

المادة 156 : تعويض الإحالة على التقاعد

أ- امتيازات الذهاب للتقاعد

- يستفيد كل عامل (ة) بلغ السن القانوني للتقاعد ، و الذي عمل (05) خمسة سنوات الأخيرة لدى مؤسسة المخبر الوطني للسكن و البناء ، من درجتين مع أثر رجعي بسنتين.
- يستفيد كل عامل (ة) يرغب في الذهاب للتقاعد الجزئي أو تليوغة (32) سنة خدمة الذي عمل (05) خمسة سنوات الأخيرة لدى مؤسسة المخبر الوطني للسكن و البناء ، و بعد موافقة الهيئة المستخدمة من درجتين مع أثر رجعي بسنتين ، تحت التحفظ بتقديم طلب مصادق عليه في البلدية و ملف الذهاب للتقاعد كاملاً.
- كل طلب ذهاب للتقاعد مقدم من طرف العامل لا يمكن التراجع أو العدول عنه من طرفه.
- من جهة أخرى يلزم العامل البالغ السن القانوني للتقاعد أو الذي يرغب في الذهاب للتقاعد الجزئي بعد موافقة المستخدم ، بتقديم ملفه كاملاً خلال (04) أربعة أشهر من تاريخ ايداعه للطلب أو من تاريخ تليوغة من طرف المؤسسة بالنسبة للعمال البالغين السن القانوني للتقاعد.
- في حالة عدم احترام العامل لإحكام الفقرة الرابعة (04) من هذه المادة ، تحتفظ المؤسسة بحق توقيف علاقة العمل بدون إشعار مسبق وتعويض.

ب- تعويض ذهاب للتقاعد

- يخصص للعامل المحال على التقاعد من تعويض يحدد كما يلي :
 - على أساس خمسة عشرة يوماً للسنة المقضاة في مجمع المخبر الوطني للسكن و البناء بالنسبة للعمال الذين قضوا (05) خمسة سنوات كاملة الى (20) عشرون سنة لدى المؤسسة.
 - على أساس (18) ثمانية عشرة يوماً للسنة المقضاة في مجمع المخبر الوطني للسكن و البناء بالنسبة للعمال الذين قضوا أكثر من (20) عشرون سنة لدى المؤسسة ، على أن لا يتجاوز الحد الأقصى للتعويض (18) ثمانية عشرة شهراً.
- يخصب هذا التعويض على أساس أجرة المنصب المتوسط لاثني عشرة (12) شهراً الأخيرة من العمل الفعلي بعد منح الدرجتين المقررتين سابقاً.

المادة 157 : التعويض عن الخبرة المهنية

- (01) % عن كل سنة مقضاة في قطاع البناء و الأشغال العمومية و السكن و (0,5) % عن كل سنة مقضات خارج قطاع البناء و الأشغال العمومية و السكن.
- و من جهة أخرى لتعويض العمال عن وفائهم طيلة فترة توظيفهم ، تمنح لهم فائدة إضافية بقيمة (01) % من الأجر القاعدي عند انقضاء كل خمس (05) سنوات في مجمع المخبر الوطني للسكن و البناء.



- إضافة إلى ما سبق يمنح كذلك للعمال تعويض عن الخبرة المهنية يوزع حسب الطبقات الأربع التالية:
- (01%) بالنسبة لطبقة العاملين أكثر من (05) خمسة سنوات في مجمع المخبر الوطني للسكن و البناء.
- (15%) بالنسبة للعاملين أكثر من (12) اثني عشرة سنة في مجمع المخبر الوطني للسكن و البناء.
- (25%) بالنسبة للعاملين أكثر من (20) عشرون سنة في مجمع المخبر الوطني للسكن و البناء.
- (33%) بالنسبة للعاملين أكثر من (32) اثنان و ثلاثون سنة في مجمع المخبر الوطني للسكن و البناء.

المادة 158: التعويض عن الضرر

يخصص هذا التعويض للعامل الذي يتصف عمله بالتعب و الضرر الصحي و قلة النظافة و الخطر و يتوقف التعويض بمجرد عدم مواجهة العامل للأخطار السالفة الذكر. و تحدد المبالغ الممنوحة لمختلف الأصناف المهنية و الاجتماعية كالتالي:

- 1400 دج بالنسبة:

- العمال المعيّنين لدى المواقع الخارجية IN SITU

- العمال المعيّنين لدى ورشات الصيانة.

- العمال المعيّنين بالمخبر.

• 900 دج بالنسبة:

- العمال المعيّنين بالحظيرة.

- العمال المعيّنين على مستوى الوسائل العامة.

- العمال المعيّنين بالحراسة.

• 800 دج بالنسبة: العمال المعيّنين بالإدارة.

المادة 159: منحة الحوصلة

تخصص هذه المنحة للعمال الذين شاركوا فعليا في اعداد الحوصلة بشرط العمل على ضبطها و تسليمها ضمن الاجال المحددة. و يستحق العمال المعيّنين المعدلات التالية: 10 000 دج، 12 000 دج، 15 000 دج، بعد تقييم المدير العام المؤهل لتحديد نسبة هذه العلاوة بناءا على اقتراح المدير السلمي المباشر.

المادة 160: منحة التشجيع

تخصص هذه المنحة لتشجيع عامل أو عدة عمال المذكورين أسفله مقابل الجهود المبذولة من طرفهم في اطار النشاطات المتعلقة برفع رقم الأعمال و تحصيل الديون. في هذا الاطار تمنح منحة تشجيع عند نهاية كل سنة مالية قيمتها تساوي المعدل السنوي للأجر الاجمالي تعطى على مستوى كل وحدة لأحسن العناصر من بين مجموع العمال:

- أحسن مهندس مكلف بالدراسات

- أحسن مجموعة مكلفة بالمواقع الخارجية IN SITU

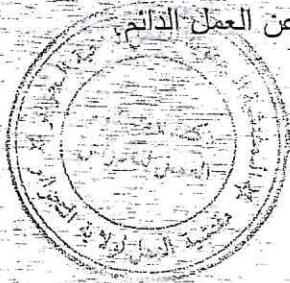
- أحسن تقني مخبري

- أحسن عون مكلف لتحصيل الديون

- أحسن عنصرين لأداء خدمات خاصة و كذا علم المقاييس و الموازين على مستوى المؤسسة الأم.

المادة 161: التعويض عن العمل الدائم

يمنح تعويض جزافي يقدر بمبلغ 4.000 دج شهريا لحراس الليل كتعويض عن العمل الدائم.



المادة 162: منحة الجرد

تمنح للعمال الذين يشاركون بصفة فعلية في أعمال الجرد آخر السنة، بعد قرار يتضمن تخويل مهام الجرد للعمال المعنيين و تحدد المبالغ كما يلي:

- بالنسبة لأعضاء اللجان : 5.000 دج.
- بالنسبة لأعوان الحساب : 6.000 دج.
- بالنسبة للأعوان المكلفين بتدوين أعمال الجرد : 3.000 دج.

لا يمكن جمع هذه المبالغ في أي حالة من الأحوال.

المادة 163: المنحة الاستثنائية

يترك تقدير هذه المنحة للمدير العام، و تمنح من أجل تعويض عامل أو عمال المؤسسة من جميع الأصناف الذين تم استدعاؤهم من أجل أداء أعمال استثنائية لفائدة هذه الأخيرة عند : إنشاء نشر ، المصادقة على نظام الإدارة و الجودة ، (قائد ، مرشد استطلاعة و مراسل الجودة) ، لجنة منشأة في إطار الصفقات (لجنة الصفقات ، تقييم العروض و فتح الأظرفة) ، تجديد ، كتيب ، تحسين ميكانيزمات الإنتاج ، الأعمال الاستثنائية (أعمال الشهامة و الشجاعة في حالة حدوث الحرائق.....الخ)

يتم تحديد المكافأة الممنوحة من أجل التكوين الداخلي بناء على اتفاق مشترك بين المديرية العامة و المكون الداخلي.

المادة 164: التعويض عن استعمال السيارة الشخصية (ت.ا.س.ش) (IUVP)

يمنح هذا التعويض شريطة الاستعمال الفعلي و الدائم للسيارة الشخصية للعامل من أجل ضرورة العمل. و يمنح هذا التعويض على أساس مبلغ جزافي قدره 10.000 دج شهريا بعد ابداء الرأي من المسؤول المباشر الذي يقرر مدى قبوله أو رفضه ، ولا يمكن الجمع بين هذا التعويض و تعويض النقل.

المادة 165: منحة الصندوق

لمواجهة الأخطاء المختلفة الممكن حدوثها أثناء حساب أموال الصندوق، يستفيد أمين الصندوق من منحة قدرها 1200 دج شهريا، اضافة الى التعويض عن الضرر.

المادة 166: التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة (IFSP)

يستفيد سائقوا حظيرة السيارات من اضافة تقدر بـ 20 % شهريا، تحسب على أساس الأجر القاعدي. لا تجمع الساعات الإضافية مع التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة باستثناء يوم الجمعة.

المادة 167: منحة الإنابة

تساوي منحة الإنابة الفارق بين أجر المنصب الأساسي و أجر منصب التعيين خلال فترة الإنابة. في حالة ما إذا شغل عون متعاقد منصب اطار مسير على سبيل الإنابة، فيستفيد من منحة انابة تساوي الفارق بين أجر منصبه الأصلي و أجر منصب مدير مركزي، كما يستفيد من جميع الامتيازات التي تتمشى بطبيعتها مع المنصب و ذلك عند الاقتضاء.

المادة 168: منحة الكفاءة

عند نهاية كل سنة مالية و في حالة تحقيق الأهداف المرجوة الخاصة برفع الإنتاج ، تخصص منحة الكفاءة التي تتراوح بين 50 إلى 150% من الأجر القاعدي للعامل لكل العمال من جميع الأصناف و ذلك بعد المصادقة على الحسابات الاجتماعية من طرف أعضاء التسيير.



المادة 169: منحة المسؤولية

يتمنح لجميع المسؤولين لمختلف الهيئات مقابل عبء المسؤولية الموضوعة على عاتقهم ، في حين لا تجمع مع الساعات الإضافية.

تحدد المبالغ المخصصة لهذه المنحة كالتالي:

- مستوى مسؤولية 01: 5000 دج

- مستوى مسؤولية 02: 4500 دج

- مستوى مسؤولية 03: 4000 دج

- مستوى مسؤولية 04: 3000 دج

تحدد قائمة العمال الذين يحق لهم الاستفادة من هذه المنحة بقرار موقع من طرف المدير العام ، و تمتد بالضرورة للمهندسين المكلفين بالدراسات و مسؤولي المخابر المكلفين بالمصادقة على التجارب.

المادة 170: التعويض عن المنطقة

يخصص التعويض عن المنطقة للعمال المنقلين للجنوب أو المعينين في مناصب عمل كائنة بجنوب البلاد طبقا للتشريع المعمول به.

العنوان الثالث: الأحكام النهائية

المادة 171: الاتفاقية و الاتفاق الجماعي يلزم كل الموقعين عليه أو المنضمين اليه بتطبيق جميع أحكامه.

المادة 172: يتم انشاء لجنة متساوية الأعضاء لمتابعة تنفيذ الاتفاقية الجماعية الحالية و تقييم النتائج المحققة و معالجة المصاعب التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تنفيذها.

المادة 173: يمكن للأشخاص المرتبطين باتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي أن يتخذوا كل إجراء من أجل ضمان تنفيذ الالتزامات التعاقدية دون خسارة التعويضات التي يمكن المطالبة بها نتيجة اختراق أحكام الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي.

المادة 174: يمكن للمنظمات النقابية للعمال و المستخدمين المرتبطين باتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي تجريب جميع الإجراءات القضائية المنشأة في هذا الإطار لمصلحة أعضائهم كما يمكنهم أن يتخذوا باسمهم جميع الإجراءات لتنفيذ الالتزامات التعاقدية.

المادة 175: يسهر مفتشي العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية و الاتفاق الجماعي و يخطرون بجميع الخلافات المتعلقة بتنفيذها.

المادة 176: كل نص تشريعي أو تنظيمي صادر بعد تبني الاتفاقية الجماعية الحالية يطبق بقوة القانون دون اللجوء إلى مراجعة هذه الأخيرة، باستثناء الحالات التي تحيل إلى التفاوض و التي تعالجها اتفاقيات المؤسسة.

المادة 177: كل نص تتضمنه الاتفاقية الحالية يكون مخالف للقوانين و التنظيمات المعمول بها بعد إطلا و بدون أثر.



المادة 178: تطبق أحكام الاتفاقية الحالية على جميع المؤسسات العمومية الاقتصادية التابعة لمجمع المخبر الوطني للسكن و البناء و هي : مخبر السكن و البناء وسط، مخبر السكن و البناء شرق، مخبر السكن و البناء غرب، مخبر السكن و البناء جنوب.

المادة 179: تارم كل مؤسسة من المؤسسات التابعة لمجمع المخبر الوطني للسكن و البناء كل فيما يخصها، بتصميم توفقي لقائمة مناصب العمل داخل مؤسساتهم و كذا مناصب العمل التقنية. يخص التوفيق أيضا شبكة الأجور و أيضا النظام التعويضي لجعلهم في مجموعة صفوف متوازية تدرجيا على مستوى نظام الأجور الأكثر ملائمة. يجب أن يخطط هذا التوفيق على مدى الثلاث سنوات المالية القادمة. يمكن تقليص هذه المدة بانصاف و ذلك حسب القدرات المالية لكل مؤسسة.

المادة 180: ان سوء و التلاعب في تنصيب العمال وفق الهيكل التنظيمي او في قائمة مدونة مناصب العمل او في شبكة الأجور يعتبر خطأ جسيم يعرض فاعله المسير او المسيرين و المستفيد من هذا التنصيب لعقوبات تأديبية الأكثر صرامة دون المساس بحق المتابعة الجزائية.

المادة 181: انعقدت الاتفاقية الحالية و وقعت دون قيد أو تحفظ، و تدخل حيز التنفيذ ابتداء من 01 جانفي 2013.

المادة 182: يقوم الطرف الأكثر استعجالا بإيداع و تسجيل الاتفاقية الحالية لدى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة المختصة اقليميا.

عن العمال / الأمين العام لنقابة المؤسسة

عن المؤسسة / المديرية العامة

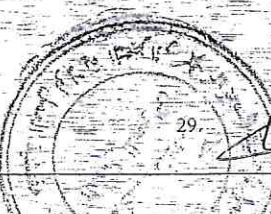

الأمين العام لنقابة المؤسسة
ن. صلاح


المديرية العامة
سر
بن قادي

تم ايداع الاتفاقية الخاصة
لدى محكمة المرات

2014
09 نوفمبر


وأم محمد
الضبط


29