



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 01 افريل 2015
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاق جماعي لشركة تسيير مصالح ومنشآت مطار الجزائر
القطاع: النقل
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : يحتوي هذا الاتفاق الجماعي على 5 نسخ اتفاقات سابقة 2015 / 2014 / 2013 / 2012 / 2009 / ملاحق وشبكة أجور
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

			4 !	رئيس مصلحة الحضيرة والمستودعات	5	38
			4 !	رئيس مصلحة القاعات الشرفية	5	39
			4 !	رئيس مصلحة تحويل المسافرين	5	40
			4 !	رئيس مصلحة العتاد	5	41
			4 !	رئيس مصلحة الأتاولى	5	42
			4 !	رئيس مصلحة التنظيف	5	43
			4 !	رئيس مصلحة مراقبة التسيير	5	44
			4 !	رئيس مصلحة المناهج	5	45
			4 !	رئيس مصلحة تجهيزات الأمان والشبكات	5	46
			4 !	رئيس مصلحة الدراسات	5	47
			4 !	رئيس مصلحة الأمان	5	48
			4 !	رئيس مصلحة امن المنشآت	5	49
			4 !	رئيس مصلحة امن الأرضية	5	50
			4 !	رئيس مصلحة المنشآت	5	51
			4 !	رئيس مصلحة الطرقات والشبكات المختلفة	5	52
			4 !	رئيس مصلحة الصيانة	5	53
			4 !	رئيس مصلحة الشراء	5	54
			4 !	رئيس مصلحة تسيير المخزون	5	55
			4 !	رئيس مصلحة تسيير حظيرة السيارات	5	56
			4 !	رئيس مصلحة صيانة حظيرة السيارات	5	57
			4 !	رئيس مصلحة العقود	5	58

			4 !	رئيس مصلحة مخطط الكتلة	5	59
			4 !	رئيس مصلحة البرنامج والمناهج	5	60
			4 !	رئيس مصلحة الدراسات و التزيين.	5	61
			4 !	رئيس مصلحة الأشغال .	5	62
			4 !	رئيس مصلحة التجهيزات .	5	63
			4 !	رئيس مصلحة المحاسبة العامة والجيبية .	5	64
			4 !	رئيس مصلحة الخزينة .	5	65
			4 !	رئيس مصلحة المحاسبة / الممولين	5	66
			4 !	رئيس مصلحة الفوترة.	5	67
			4 !	رئيس مصلحة التحصيل	5	68
			4 !	رئيس مصلحة مسائل المحاسبة	5	69
			4 !	رئيس مصلحة الميزانية .	5	70
			4 !	رئيس مصلحة مراقبة التسيير والتحليل.	5	71
			4 !	رئيس مصلحة الإطعام والبيع الحر	5	72
			4 !	رئيس المصلحة التجارية	5	73
			4 !	رئيس مصلحة تسيير الفضاء الأشهادي	5	74
			4 !	رئيس مصلحة أملاك الدولة والخدمات الصناعية	5	75
			4 !	رئيس مصلحة خدمات شركات الطيران	5	76
			4 !	رئيس مصلحة خدمات شركات المساعدة	5	77
			4 !	رئيس مصلحة التوظيف وتسيير الحياة العملية.	5	78
			4 !	رئيس مصلحة الأجور والعلاقات الاجتماعية	5	79

قائمة مناصب العمل

الرقم	الرتبة	المناصب	الترتيب	المديريات	بطاقة المنصب - موجودة	بطاقة المنصب - غير موجودة
1	1	مستشارين لدى الرئيس المدير العام / قانوني و تقني	إس3			
2	1	مدراء لدى الرئيس المدير العام / الرقابة ، الإستراتيجية و التطوير	إس3			
3	2	مدراء مركزيين (م م ج- م م ت- م ا- م ه- م ص ا)	إس2			
4	3	المدراء المساعدين	إس1			
5	3	مكلف بالمهام.	إس1			
6	3	نواب مدراء	إس1			
7	4	مكلف بالأعمال في مجال تقني	إس5			
8	4	مكلف بالأعمال في المجال الإداري، التجاري و المالي	إس5			
9	4	رئيس دائرة الأمن و الأمان	إس5			
10	4	رئيس دائرة نظام الإعلام الآلي	إس5			
11	4	رئيس دائرة الاستغلال	إس5			
12	4	رئيس دائرة الإدارة و الإمداد	إس5			
13	4	رئيس دائرة الصيانة	إس5			
14	4	رئيس دائرة صيانة البناء والأرضية	إس5			
15	4	رئيس الدائرة الإدارية والمناهج	إس5			
16	4	رئيس دائرة الإمداد	إس5			

17	4	رئيس دائرة الدراسات	إس5			
18	4	رئيس دائرة الأشغال والتجهيزات	إس5			
19	4	رئيس دائرة المحاسبة العامة والخزينة	إس5			
20	4	رئيس دائرة المالية ومراقبة التسيير	إس5			
21	4	رئيس الدائرة التجارية والمصلحات	إس5			
22	4	رئيس دائرة شركات الطيران والمساعدة	إس5			
23	4	رئيس الدائرة الإدارية وتسيير الموارد البشرية	إس5			
24	4	رئيس الدائرة القانونية	إس5			
25	4	رئيس دائرة الخدمات الاجتماعية .	إس5			
26	4	جراح أسنان	إس5			
27	5	طبيب	إس5			
28	5	مسؤول مداومة	إس4			
29	5	مكلف رئيسي بالدراسات	إس4			
30	5	رئيس المصلحة الإدارية	إس4			
31	5	رئيس المصلحة العامة.	إس4			
32	5	رئيس مصلحة الاتصالات	إس4			
33	5	رئيس مصلحة النوعية	إس4			
34	5	رئيس مصلحة البيئة	إس4			
35	5	رئيس مصلحة علاقات الشركات	إس4			
36	5	رئيس مصلحة الإحصاءات والنقل	إس4			
37	5	رئيس مصلحة المحطة	إس4			

تم ايداع العقد رقم 49/2015
 لدى مكتب التسجيل
 بتاريخ 13/06/2015
 رقم 49/2015
 شركة تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر

ش.ت.م.م.ج / شركة مساهمة مطار الجزائر

رقم 2226/ر.م.ع/249/م.ب.ق

دار البيضاء بتاريخ 01 أفريل 2015

اتفاق جماعي

رقم 2015/01

- بناء على الاتفاقية الجماعية المسجلة تحت رقم 2008/005 المؤرخة في 2008/10/18 بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية رقم 2009/01، و رقم 2012/01، و رقم 2012/02 ، و رقم 2013/01، و رقم 2014/01،
- بناء على مدونة مناصب العمل المدرجة في الاتفاقية الجماعية و المتممة بالاتفاق الجماعي رقم 2009/01 المؤرخ في 19 نوفمبر 2009،
- اعتبارا لمراجعة وزن منصب رئيس فرقة العربات مكلف chef d'équipe préposé chariots
- اعتبارا لضرورة إنشاء منصب عمل الشعبة التقنية الوسيطة،

تم الاتفاق على ما يلي:

بين

المديرية العامة لشركة تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر الممثلة من قبل علاش طاهر،
 الرئيس المدير العام

من جهة،

و

نقابة (المنظمة العامة للعمال الجزائريين) للشركة ، الممثلة من قبل السيد سقطة فضيل عمار،
 الأمين العام

من جهة أخرى،

المادة 1: بناء على الاتفاق الجماعي رقم 2009/01 المؤرخ في 19 نوفمبر 2009 المعدل و المتمم لمدونة مناصب عمل الشركة.

فإن منصب رئيس فرقة العربات المكلف- المدرج حاليا في الصنف M2 - سيبرج ابتداء من الآن في الصنف M1.

المادة 2: تم إنشاء منصب عمل الشعبة التقنية المسمى " إطار تقني وسيط" مصنف في ص 1 بالنسبة للأجراء الحاملين لشهادة الليسانس في إطار المسار الجامعي لشهادة الليسانس و شهادة الماستر و شهادة الدكتوراه LMD .

المادة 3: تدخل أحكام الاتفاق الحالي حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ إمضاءه.

المادة 4: تم إيداع الاتفاق الحالي من أجل تسجيله أمام مفتشية العمل و المحكمة المختصة إقليميا.

عن النقابة

الأمين العام

عن صاحب العمل

الرئيس المدير العام



تم تسجيل هذا الاتفاق في الجريدة الرسمية بتاريخ 13/06/2015
 لدى مكتب التسجيل
 رقم 49/2015
 بتاريخ 13/06/2015
 رقم 49/2015
 شركة تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر

تم ايداع العقد رقم 49/2015
 لدى مكتب التسجيل
 بتاريخ 13/06/2015
 رقم 49/2015
 شركة تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر

Handwritten signature and stamp of the union representative.

شركة تسيير مصالح و منشآت
مطار الجزائر

ش.ت.م.م.ج. - شركة ذات أسهم - مطار الجزائر

رقم 422/ع.م.ع.1/1015/ف.أ.ق. - الدار البيضاء، في: 06 فيفري 2014.

اتفاق جماعي

رقم: 2014/01

- بناء على الاتفاقية الجماعية رقم 2008/005 المؤرخة في 2008/10/18 وكذلك الاتفاقيات الجماعية رقم 2009/01، 2012/01، 2012/02 و 2013/01؛
- بناء على مدونة مناصب العمل، المدرجة في الاتفاقية الجماعية و المتممة بالاتفاق الجماعي رقم 2009/01 المؤرخ في 19 نوفمبر 2009؛
- نظرا لضرورة إعادة تقدير بعض مناصب العمل من مدونة مناصب العمل المذكورة؛

تم الاتفاق و التقرير على ما يلي:

بين،

المديرية العامة لشركة تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر (ش.ت.م.م.ج.)، الممثلة من طرف السيد علاش طاهر، الرئيس المدير العام

من جهة،

و،

نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للشركة؛ الممثلة من طرف السيد سقطة فضيل عمر، الأمين العام من جهة أخرى،

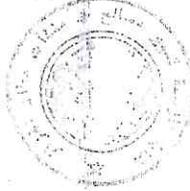
المادة الأولى: استنادا بالاتفاق الجماعي رقم 2009/01 المؤرخ في 19 نوفمبر 2009، المعدل و المتمم لمدونة مناصب عمل الشركة؛

تخضع مناصب العمل المعينة فيما يلي لإعادة تقدير:

منصب العمل	التصنيف السابق	التصنيف الجديد
حاجب	E4	E5
ناقل و مفرغ بضائع	E3	E5

المادة الثانية: يسري مفعول هذا الاتفاق الجماعي ابتداء من تاريخ 2014/01/01

المادة الثالثة: يتم إيداع هذا الاتفاق الجماعي، لغرض التسجيل، لدى مفتشية العمل و المحكمة المختصة إقليميا.



عن النقابة
الأمين العام

عن صاحب العمل
الرئيس المدير العام

(Handwritten signatures)

المادة الثالثة: تعويض المناصب الخاصة

إن تعويض المنصب الخاص، موضوع الفرع 13 أضاف للفصل 1 المتعلق بالنظام التعويضي للاتفاقية الجماعية رقم 2012/01 يُعدّل و يُتمم كالتالي:

(1.3) يُرفع مبلغ تعويض المناصب الخاصة الذي يتم منحه لمنصب "عمال المجاري"، موضوع الاتفاق الجماعي رقم 2012/01 المؤرخ في 2012/04/05 و المحدد في المادة 2 من البروتوكول، من 2000 دج إلى 3000 دج.

(2.3) يُمنح لعمال الأرضية المعيّنين بالمدرج تعويضا شهريًا للمناصب الخاصة كحدّ مبلغه بـ 3000 دج.

المادة الرابعة: العلاوات و التعويضات المرتبطة بتنظيم العمل

يُتمّ الفصل الأول المتعلق بالنظام التعويضي للاتفاقية الجماعية بعنوان " العلاوات و التعويضات المرتبطة بتنظيم العمل" المعدل و المتمم بملاحق الاتفاقيين رقم 2012/01 و 2012/02 كالتالي:

يضاف الفرع 15 لهذا الفصل، المتضمن لتعويض صيانة بدلات العمل.

يستفيد العمال الأجراء المزدودين ببذلة عمل من تعويض شهري للصيانة كحدّ مبلغه بـ 700 دج.

المادة الخامسة: يسري مفعول أحكام هذا الاتفاق الجماعي ابتداء من تاريخ 2013/07/01.

المادة السادسة: يتم إيداع هذا الاتفاق الجماعي، لغرض التسجيل، لدى مفتشية العمل و المحكمة المختصة إقليميا.

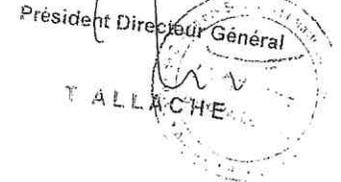


عن النقابة
الأمين العام

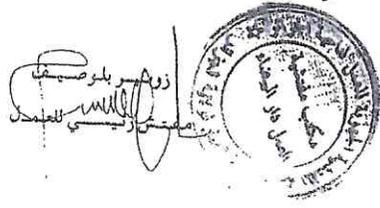
الأمين العام للنقابة تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر

(Handwritten signature)

عن صاحب العمل
الرئيس المدير العام



(Handwritten notes in Arabic):
تم تسجيل هذا الاتفاق الجماعي في 06/01/2014
لا يحكم القاعود 11.90م المؤرخ في 10/11/2010
العمل المعدل و المتمم من طرف النقابة
للعن الختم إقليمي رقم 17 بتاريخ 19/09/2014
تم إيداعه لدى محكمة العمل
بتاريخ 10/10/2013
رقم 1015/ف.أ.ق.1
تحت إشراف النيابة
07 شهر 2013



عن صاحب العمل
الرئيس المدير العام

(Handwritten signature)

شركة تسيير مصالح و منشآت
مطار الجزائر
ش.ت.م.م.ج. - شركة ذات أسهم - مطار الجزائر

15 SEP. 2013

الدار البيضاء، في:

رقم: 2013/01 ع.م.م.ج. / ف.أ.ق.

اتفاق جماعي

رقم: 2013/01

- بناء على أحكام الاتفاقية الجماعية المسجلة بتاريخ 2009/11/10؛
- بناء على الاتفاقات الجماعية رقم 2009/01، 2011/02، 2012/01 و 2012/02؛
- نظرا لضرورة مراجعة النظام التعويضي المعمول به و تعديله؛

تم الاتفاق و تقرير هذا البروتوكول كالتالي:

بين،

المديرية العامة لشركة تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر (ش.ت.م.م.ج.)، يمثلها السيد علاش طاهر، الرئيس
المدير العام

من جهة،

و،

نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للشركة؛ يمثلها السيد سقطة فضيل عمر، الأمين العام

من جهة أخرى،

المادة الأولى: تعويض السلة

تُعَدَّلُ الفقرة 02 من المادة 144 من الاتفاقية بعنوان "تعويض السلة" كالتالي:

" يُمنَحُ تعويضا للسلة قيمته 400 دج للعمال الأجراء غير المستفيدين من الأكل ليلا بواسطة الشركة "

المادة الثانية: تعويض الأجر الوحيد

تُعَدَّلُ المادة 155 من الاتفاقية بعنوان "تعويض الأجر الوحيد" كالتالي:

" يُمنَحُ تعويض الأجر الوحيد شهريا لكل عامل أجير متزوج لا يمارس زوجه نشاطا مهنيًا مدفوع الأجر
يُرفع مبلغ هذا التعويض من 1300 دج إلى 1800 دج في الشهر. "
و باقي المادة بدون تغيير.

شركة تسيير مصالح و منشآت
مطار الجزائر
ش.ت.م.م.ج. - شركة ذات أسهم - مطار الجزائر

الدار البيضاء، في: 2013/01

رقم: 2012/02 ع.م.م.ج. / ف.أ.ق.

اتفاق جماعي

رقم: 2012/02

- نظرا للنظام التعويضي، موضوع الباب السابع (07) من الاتفاقية الجماعية المسجلة تحت الرقم
2008/005 بتاريخ 2008/10/18؛
- نظرا لضرورة إتمام فصل النظام التعويضي المنوط بتنظيم العمل؛

تم الاتفاق و التقرير على ما يلي:

بين،

المديرية العامة لشركة تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر (ش.ت.م.م.ج.)؛ يمثلها السيد علاش طاهر، الرئيس
المدير العام

من جهة،

و،

نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للشركة؛ يمثلها السيد سقطة فضيل عمر، الأمين العام

من جهة أخرى،

المادة الأولى: يضاف إلى الفصل بعنوان "العلاوات و التعويضات المنوطة بتنظيم العمل" المقطع 14
المتضمن علاوة الصيانة،

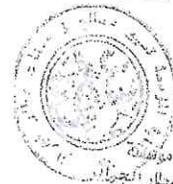
المادة الثانية: إن المستخدمات المعينات في مناصب المضيفات و كذلك المستخدمات بمناصب أعوان الاستقبال
و قاعات الاستقبال و أعوان الأمن يستفدن من علاوة صيانة حدت بمبلغ 2500 دج.

المادة الثالثة: يسري مفعول أحكام هذا الاتفاق الجماعي ابتداءً من تاريخ 2012/04/01.

المادة الرابعة: يتم إيداع هذا الاتفاق الجماعي، لغرض التسجيل، لدى مقتضية العمل و المحكمة المختصة
إقليميا.

عن النقابة
الأمين العام

عن صاحب العمل
الرئيس المدير العام



الأمين العام نقابة
تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر

ع. سقطة

عن صاحب العمل
الرئيس المدير العام

2013.09.15

- للسماح للأجير بالالتحاق بزوجه لما يضطر هذا الأخير إلى تغيير مكان إقامته الاعتيادية،

- للقيام بنشاطات ثقافية ورياضية،

- متابعة الدروس أو المشاركة في نشاطات البحث،

- من أجل أسباب شخصية عندما تتوفر لديه خمس 05 سنوات خدمة في الشركة.

بالنسبة للأجير الذي يشغل منصب مسؤولية، فيجب عليه أن يتنازل عن منصبه قبل تقديم طلبه.

إن الإحالة على الاستيداع تتعارض مع كل وظيفة أو نشاط ربحي.

يمكن للشركة في كل وقت اتخاذ الإجراءات الضرورية من أجل التأكد من صحة الأسباب المعروضة

من طرف الأجير المعني.

في حالة ما إذا ثبت أن الأجير المعني يمارس وظيفة أو نشاط ربحي، فإن المديرية العامة تتخذ

إجراء إبطال العمل من دون مهلة.

في كل الحالات، فإن المستخدم يبلغ الأجير كتابيا بالموافقة أو رفض الإحالة على

الاستيداع، وذلك في غضون الشهر الذي يلي تسليم الطلب الكتابي.

المادة 04 : تعدل المادة 139 من الفرع العاشر 10 الباب السابع 7 كما يلي :

"الفرع 10 : علاوة الإلزام"

المادة 139 :

يستفيد أعضاء لجنة المديرية (CODIR) الخاضعين للإلزام في أيام العطل الأسبوعية و أيام الأعياد

من علاوة الإلزام بمبلغ جزائي قدره 1000 دج.

الإلزام بمبلغ جزائي قدره 1000 دج.

- تحدد الطريقة والمواعيت بموجب إجراءات خاصة.

يستفيد الأجراء الخاضعين للعمل الإلزامي، من منحة الإلزام بنسبة 25 % من أجرهم القاعدي

وذلك بقرار من المديرية العامة.

المادة 05 : تعدل المادة 143 كما يلي :

المادة 143 :

في إطار الناتج الصافي السنوي، وعندما يكون هذا الأخير ايجابي ومصادق عليه، يمكن أن يمنح

للأجراء الذين لديهم أكثر من 6 أشهر أقدمية و حسب نسبة الأيام المشتغل فيها، علاوة انتفاع من

ناتج الشركة، على أساس 3 % من الناتج الصافي الخاص بالسنة المالية المنصرمة وفي حدود

نسبة 4 % من كتلة الأجراء الخاصة بالسنة المالية المنصرمة.

تحدد المديرية العامة كفيات وشروط منح هذه العلاوة."

المادة 06 : يعدل ويتم الملحق رقم 1 من الاتفاقية الجماعية المتضمن قائمة مناصب العمل مثل ما

هو وارد في ملحق هذا الاتفاق الجماعي.

المادة 07 : يمتد تعويض الالتزام والمسؤولية المدونة في الملحق 3 من الاتفاقية الجماعية لمنصب

رئيس الورشة بنسبة 10% بالنسبة لتعويض الالتزام و 10 % بالنسبة لتعويض المسؤولية.

المادة 08 : تسري أحكام هذا الاتفاق الجماعي وكذا ملحقاته ابتداء من 19 أكتوبر 2009.

المادة 09 : يودع هذا الاتفاق الجماعي وكذا ملحق.

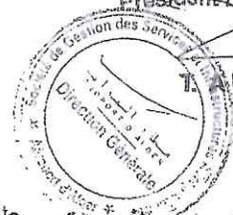
من أجل تسجيله لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

عن / المستخدم

الرئيس المدير العام

Président Directeur Général

TALLACHE



عن / النقابة

الأمين العام

Handwritten signature of the union representative.

Secrétaire Général
Syndicat d'entreprise
S. E. P. A.
M. EL BOUKOU Laid

تم تسجيل هذا الاتفاق الجماعي الذي يحتوي على تسعة (09) مواد وملحق واحد (01)

طبقاً لأحكام القانون 11-90 الموحد والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

تحت رقم : 019 بتاريخ: 2009/11/10

من طرفنا نحن : زلاق محمد، مفتش رئيسي للعمل المختص إقليميا

مفتش رئيسي للعمل

مفتش زلاق

تم تسجيله في كتاب النقابة
اليوم بتاريخ 19/10/2009

19 نوفمبر 2009

شركة تسيير مصالحو
منشآت مطار الجزائر

الدار البيضاء في

رقم / م ع / م م ب /

اتفاق جماعي

رقم 2009 / 01

- نظرا لضرورة مراجعة بعض أحكام الاتفاقية الجماعية.
- نظرا لضرورة إتمام بعض المواد و إدماج كفاءات تطبيق بعض أحكام الاتفاقية الجماعية من أجل تفادي كل التأويلات المحتملة.
- نظرا لضرورة إثراء قائمة مناصب العمل السارية المفعول و تحديد المؤهلات لشغل مناصب العمل.
- تطبيقا للمواد 182 و 189 من الاتفاقية الجماعية.

حيث تم الاتفاق على ما يلي :

بين :

المديرية العامة لشركة تسيير مصالحو و منشآت مطار الجزائر **SGSIA**، ممثلة من طرف السيد
علاش الطاهر الرئيس المدير العام،

من جهة،

و نقابة الشركة **UGTA** ممثلة من طرف السيد زورورو العيد، الأمين العام للفرع النقابي **UGTA**،

من جهة أخرى،

المادة 01 : الفرع 2 : المعنون "اللاحق" المرتبط بالفصل الثاني 2، الباب 4 من الاتفاقية الجماعية
أضيفت له المادة 49 مكرر وهي كما يلي :
" المادة 49 مكرر : خلافا للحالات التأديبية المؤدية لإنهاء المهام بسبب الخطأ
المهني، فإن الأجير المقال من منصب المسؤولية يعاد تعيينه في رتبته الأصلية.
المادة 02 : تتم المواد 58 و 59 من الاتفاقية بالفقرات التالية كما يلي :
المادة 58 :

(....)

باعتبار أن "القيمة الاستدلالية للمنصب" تحسب على أساس الأجر القاعدي للمنصب المشغول، فإن
الدخل المقترض برحه بترقية، يحتسب على أساس الفارق بين قيمة المنصبين (المنصب
المشغول، منصب الترقية) في الرتبة الصفر.
وعليه فإن الأجير المستفيد من الترقية يرتب في فئة منصب الترقية مع منحه الرتبة التي تمكنه من
الاستفادة من زيادة في أجره القاعدي بمبلغ يساوي تقريبا 10 % على الأكثر الربح الناتج من
الفارق الناتج من قيمة المنصبين المرتبين في الرتبة 0 كما هو مشار إليه أعلاه."

المادة 59 :

(.....)

إن فقدان الأجر جراء الترتيل يحسب مثل حساب الترقية، أي أنه يعادل الفرق بين
الأجور القاعدية بين المنصبين في الفرع 0.
يعين الأجير المتعرض للترتيل في منصب تأهيلي أدنى وإلى رتبة موافقة، مع الأخذ بعين الاعتبار
الفارق جراء فقدان الأجر بين قيمة المنصبين."

المادة 03 : تعدل المادة 78 من الاتفاقية الجماعية المتعلقة بالإحالة على الاستيداع كما يلي :

- يمكن لكل أجير متعاقد مع الشركة بعقد عمل غير محدود المدة، أن يستفيد بناء على طلبه
من الإحالة على الاستيداع في الحالات التالية :
- في حالة تعرض زوج الأجير أو ابنه لمرض خطير أو لحادث،
 - لرعاية طفل في أوائل عمره،

5 - علاوة التكوين

- يتم حساب علاوة التكوين على أساس عدد ساعات الدروس الممنوحة، على أساس معيارين :
- من جهة مستوى المكون.
 - من جهة أخرى تقسيم الدروس الممنوحة.

الدروس المعادة (بالدينار/ للساعة)	الدروس الممنوحة للمرة الأولى (بالدينار/ للساعة)	العلاوة الساعية مستوى المكون
500 دج	800 دج	مستوى المنصب الجامعي
350 دج	600 دج	الباكالوريا + 4
300 دج	500 دج	الباكالوريا + 2
250 دج	400 دج	أخرى

- إن عدد ساعات الدروس الممنوحة لا يمكن أن يتجاوز 25 ساعة في الشهر.
- دفع هذه العلاوة يكون على أساس القوائم الساعية ولتقييم التكوين الموافق عليه من مديرية الموارد البشرية والقانونية.
- إن علاوة المكون المطبقة على تاطير الممتهين والمتربصين محددة على أساس الدرجة المهنية للمؤطر.
- وتمنح طيلة مدة التاطير المنصوص عليها في عقد التمهين أو التربص.

المبلغ الشهري للعلاوة	المجموعات المهنية
2000 دج	إطار سامي
1500 دج	إطار
1000 دج	المؤهل

5-	نحطا من الدرجة الأولى	7 - الإجراءات التأديبية
15-	نحطا من الدرجة الثانية	
25-	نحطا من الدرجة الثالثة	
30-	30	8 - المجموع الأقصى.

3 - تأثير العلامة الفردية على علامة الشركة :

- إذا تحصل الأجير على علامة فردية تساوي أو تقل 30/16، فإن علامة الشركة الممنوحة له تنخفض بالطريقة التالية :

العلامة الفردية	انخفاض علامة الشركة
15 أو 16	ناقص 10 % من علامة الشركة .
14 أو 13	ناقص 20 % .
12 أو 11	ناقص 40 % .
10 أو 9	ناقص 60 % .
08	ناقص 80 % .
اقل من 07	علامة الشركة 0 .

4 - تحديد علاوة تحقيق الأهداف :

إن نسبة العلاوة الممنوحة للأجر القاعدي محددة كما يلي :

إذا كانت العلامة الفردية تزيد عن 30/16 :

النسبة % = العلامة الفردية + علامة الشركة .

إذا كانت العلامة الفردية تساوي أو تقل عن 30/16 :

النسبة % = العلامة الفردية + علامة الشركة المنخفضة إلى X % من علامة الشركة .

سقف هذه النسبة محدد ب 60 % من الأجر القاعدي الشهري.

2 - العلامة الفردية :

تحتسب على أساس البطاقة الشهرية للتقييم للشهر المرجعي.

النقاط المخصصة	العلامة الفردية	المعيار
	0 1 2 3 4 6	1 - مردود العمل
	0 1 2 3 4 6	2 - احترام المواعيد
	0 1 2 3 4 6	3 - احترام التعليمات والإجراءات.
	0 1 2 3 4 6	4 - نوعية العمل
	0 1 2 3 4 6	5 - الوجود.
5-		6 - نقص المواظبة.

4 - علاوة تحقيق الأهداف (ع ت ا)

تمنح هذه العلاوة شهريا لكل أجير، ما عدى الإطارات المسيرة، حسب النتائج المحصل عليها خلال الشهر الذي يسبق شهر الدفع.

- تتركز طريقة حسابها على العلامتين التاليتين :

- علامة الشركة.

- العلامة الفردية.

1 - علامة الشركة :

تحتسب على أساس نسبة تحقيق "النتائج الصافي للاستغلال" (ن ص ا) للشهر السابق.

$$\text{نسبة التحقيق} \% = \frac{\text{النتائج الصافي للاستغلال المحقق في الشهر}}{100 \times \text{النتائج الصافي للاستغلال التقديري}}$$

عدد النقاط	نسبة تحقيق (ن ص ا)
0	اقل من 100%
5	من 100 إلى 109%
10	من 110 إلى 119%
15	من 120 إلى 129%
20	من 130 إلى 139%
30	يفوق أو يساوي 140%
30	المجموع الأقصى

3 - علاوة الوظيفة العليا.

تعويض الالتزام، المسؤولية، والتمثيل

مناصب العمل				نسب الأجر القاعدية الشهرية					
الدرجة	علاوة الوظيفة العليا	تعويض الإلزام	تعويض المسؤولية	تعويض التمثيل	الدرجة	علاوة الوظيفة العليا	تعويض الإلزام	تعويض المسؤولية	تعويض التمثيل
إس 3	30	35	25	30	إس 3	30	35	25	30
إس 3	30	35	25	30	إس 3	30	35	25	30
إس 2		35	25	25	إس 2		35	25	25
إس 1		35	20	20	إس 1		35	20	20
إس 1		30	20	15	إس 1		30	20	15
إس 1	30	20	20	15	إس 1	30	20	20	15
إس 5		25	20	15	إس 5		25	20	15
إس 5		20	20	15	إس 5		20	20	15
إس 5		10	10	10	إس 5		10	10	10
إس 5		10	10	10	إس 5		10	10	10
إس 3		20	20	20	إس 3		20	20	20
إس 3		15	15	15	إس 3		15	15	15

Nouvelle grille des salaires applicable à compter du 1er avril 2015

CAT	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E1	20160	20808	21466	22104	22732	23400	24018	24696	25344	25972	26640	27288	27936	28604	29292	29980	30658	31376	31824	32472	33120
E2	20938	21625	22311	22978	23665	24372	25089	25746	26433	27120	27806	28493	29180	29867	30554	31241	31928	32615	33302	33988	34675
E3	21845	22577	23309	24042	24774	25506	26238	26971	27703	28435	29167	29900	30632	31364	32096	32828	33561	34293	35025	35757	36490
E4	22732	23530	24327	25124	25921	26718	27515	28312	29109	29906	30703	31500	32297	33094	33891	34688	35485	36282	37079	37876	38673
E5	23789	24618	25447	26276	27105	27934	28763	29592	30421	31250	32079	32908	33737	34566	35395	36224	37053	37882	38711	39540	40369
E6	24955	25843	26731	27619	28506	29394	30282	31170	32057	32945	33833	34721	35608	36496	37384	38272	39159	40047	40935	41823	42710
E7	26251	27204	28156	29109	30062	31014	31967	32919	33872	34824	35777	36729	37682	38635	39587	40540	41492	42445	43397	44350	45302
M1	26440	27709	28978	29848	30917	31986	33055	34124	35194	36263	37332	38401	39470	40540	41609	42678	43747	44816	45884	46953	48024
M2	27936	29102	30269	31435	32602	33768	34934	36101	37267	38434	39600	40766	41933	43099	44266	45432	46598	47765	48931	50098	51264
M3	29232	30496	31759	33023	34286	35550	36814	38077	39341	40604	41867	43130	44393	45656	46919	48182	49445	50708	51971	53234	54504
M4	30528	31852	33185	34519	35852	37185	38518	39851	41184	42517	43850	45183	46516	47849	49182	50515	51848	53181	54514	55847	57180
C1	33120	34416	35712	37462	38964	40507	42030	43553	45076	46599	48121	49644	51167	52690	54212	55735	57258	58781	60304	61826	63349
C2	35044	37008	38972	40313	41765	43218	44670	46122	47575	49027	50479	51932	53384	54837	56289	57742	59194	60647	62100	63552	65004
C3	37008	38952	40794	42516	44298	46080	47862	49644	51426	53208	54990	56772	58554	60336	62118	63900	65682	67464	69246	71028	72810
C4	39600	41544	43486	45327	47179	49190	51102	53014	54926	56837	58748	60660	62572	64483	66395	68306	70218	72130	74041	75953	77864
C5	42192	43488	45527	47570	49612	51653	53694	55735	57776	59818	61859	63900	65941	67982	70024	72065	74106	76147	78188	80230	82271
C51	44136	52540	54828	57096	59344	61592	63800	66108	68436	70704	72972	75240	77508	79776	82044	84312	86580	88848	91116	93384	95652
C52	44738	55800	58230	60440	63090	65820	67950	70380	72810	75340	77870	80400	82930	85460	87990	90520	93050	95580	98110	100640	103170
C53	49320	59040	58230	64224	66816	69408	72000	74592	77184	79776	82368	84960	87552	90144	92736	95328	97920	100512	103104	105696	108288

Grille des salaires par points indiciaires avec avancement horizontal au mérite sur 20 échelons.

CAT	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E1	100,00	108,00	110,00	115,00	120,00	125,00	130,00	135,00	140,00	145,00	150,00	155,00	160,00	165,00	170,00	175,00	180,00	185,00	190,00	195,00	200,00
E2	106,00	111,30	116,60	121,90	127,20	132,50	137,80	143,10	148,40	153,70	159,00	164,30	169,60	174,90	180,20	185,50	190,80	196,10	201,40	206,70	212,00
E3	113,00	118,65	124,30	129,95	135,60	141,25	146,90	152,55	158,20	163,85	169,50	175,15	180,80	186,45	192,10	197,75	203,40	209,05	214,70	220,35	226,00
E4	120,00	126,00	132,00	138,00	144,00	150,00	156,00	162,00	168,00	174,00	180,00	186,00	192,00	198,00	204,00	210,00	216,00	222,00	228,00	234,00	240,00
E5	128,00	134,40	140,80	147,20	153,60	160,00	166,40	172,80	179,20	185,60	192,00	198,40	204,80	211,20	217,60	224,00	230,40	236,80	243,20	249,60	256,00
E6	137,00	144,85	152,70	160,55	168,40	176,25	184,10	191,95	199,80	207,65	215,50	223,35	231,20	239,05	246,90	254,75	262,60	270,45	278,30	286,15	294,00
E7	147,00	154,35	161,70	169,05	176,40	183,75	191,10	198,45	205,80	213,15	220,50	227,85	235,20	242,55	249,90	257,25	264,60	271,95	279,30	286,65	294,00
M1	150,00	158,25	166,50	174,75	183,00	191,25	199,50	207,75	216,00	224,25	232,50	240,75	249,00	257,25	265,50	273,75	282,00	290,25	298,50	306,75	315,00
M2	160,00	169,00	178,00	187,00	196,00	205,00	214,00	223,00	232,00	241,00	250,00	259,00	268,00	277,00	286,00	295,00	304,00	313,00	322,00	331,00	340,00
M3	170,00	179,25	188,50	197,75	206,25	214,75	223,25	231,75	240,25	248,75	257,25	265,75	274,25	282,75	291,25	299,75	308,25	316,75	325,25	333,75	342,25
M4	180,00	190,25	200,50	210,75	221,00	231,25	241,50	251,75	262,00	272,25	282,50	292,75	303,00	313,25	323,50	333,75	344,00	354,25	364,50	374,75	385,00
C1	200,00	210,00	221,75	233,50	245,25	257,00	268,75	280,50	292,25	304,00	315,75	327,50	339,25	351,00	362,75	374,50	386,25	398,00	409,75	421,50	433,25
C2	215,00	230,00	244,75	259,50	274,25	289,00	303,75	318,50	333,25	348,00	362,75	377,50	392,25	407,00	421,75	436,50	451,25	466,00	480,75	495,50	510,25
C3	230,00	246,00	262,75	279,50	296,25	313,00	329,75	346,50	363,25	380,00	396,75	413,50	430,25	447,00	463,75	480,50	497,25	514,00	530,75	547,50	564,25
C4	250,00	265,00	280,75	296,50	312,25	328,00	343,75	359,50	375,25	391,00	406,75	422,50	438,25	454,00	469,75	485,50	501,25	517,00	532,75	548,50	564,25
C5	270,00	290,00	295,75	311,50	327,25	343,00	358,75	374,50	390,25	406,00	421,75	437,50	453,25	469,00	484,75	500,50	516,25	532,00	547,75	563,50	579,25
CS1	285,00	350,00	367,50	385,00	402,50	420,00	437,50	455,00	472,50	490,00	507,50	525,00	542,50	560,00	577,50	595,00	612,50	630,00	647,50	665,00	682,50
CS2	305,00	375,00	393,75	412,50	431,25	450,00	468,75	487,50	506,25	525,00	543,75	562,50	581,25	600,00	618,75	637,50	656,25	675,00	693,75	712,50	731,25
CS3	315,00	400,00	420,00	440,00	460,00	480,00	500,00	520,00	540,00	560,00	580,00	600,00	620,00	640,00	660,00	680,00	700,00	720,00	740,00	760,00	780,00

Valeur de l'indice 90,00 DA

Grille des salaires valorisée, avec avancement horizontal au mérite sur 20 sections.

CAT	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E1	9 000	9 450	9 900	10 350	10 800	11 250	11 700	12 150	12 600	13 050	13 500	13 950	14 400	14 850	15 300	15 750	16 200	16 650	17 100	17 550	18 000
E2	9 540	10 017	10 494	10 971	11 448	11 925	12 402	12 879	13 356	13 833	14 310	14 787	15 264	15 741	16 218	16 695	17 172	17 649	18 126	18 603	19 080
E3	10 170	10 679	11 187	11 696	12 204	12 713	13 221	13 730	14 238	14 747	15 255	15 764	16 272	16 781	17 289	17 798	18 306	18 815	19 323	19 832	20 340
E4	10 800	11 340	11 880	12 420	12 960	13 500	14 040	14 580	15 120	15 660	16 200	16 740	17 280	17 820	18 360	18 900	19 440	19 980	20 520	21 060	21 600
E5	11 520	12 096	12 672	13 248	13 824	14 400	14 976	15 552	16 128	16 704	17 280	17 856	18 432	19 008	19 584	20 160	20 736	21 312	21 888	22 464	23 040
E6	12 330	12 947	13 563	14 180	14 796	15 413	16 029	16 646	17 262	17 879	18 495	19 112	19 728	20 345	20 961	21 578	22 194	22 811	23 427	24 044	24 660
E7	13 230	13 892	14 553	15 215	15 876	16 538	17 199	17 861	18 522	19 184	19 845	20 507	21 168	21 830	22 491	23 153	23 814	24 476	25 137	25 799	26 460
M1	13 900	14 243	14 586	15 228	16 470	17 213	17 955	18 698	19 440	20 183	20 925	21 668	22 410	23 153	23 895	24 638	25 380	26 123	26 865	27 608	28 350
M2	14 400	15 210	16 020	16 830	17 640	18 450	19 260	20 070	20 880	21 690	22 500	23 310	24 120	24 930	25 740	26 550	27 360	28 170	28 980	29 790	30 600
M3	15 300	16 178	17 055	17 933	18 810	19 688	20 565	21 443	22 320	23 198	24 075	24 953	25 830	26 708	27 585	28 463	29 340	30 218	31 095	31 973	32 850
M4	16 200	17 123	18 045	18 968	19 890	20 813	21 735	22 658	23 580	24 503	25 425	26 348	27 270	28 193	29 115	30 038	30 960	31 883	32 805	33 728	34 650
C1	18 000	18 900	19 558	21 015	22 073	23 130	24 188	25 245	26 303	27 360	28 418	29 475	30 533	31 590	32 648	33 705	34 763	35 820	36 878	37 935	38 993
C2	19 350	20 700	21 848	22 995	24 143	25 290	26 438	27 585	28 733	29 880	31 028	32 175	33 323	34 470	35 618	36 765	37 913	39 060	40 208	41 355	42 503
C3	20 700	22 050	23 288	24 525	25 763	27 000	28 238	29 475	30 713	31 950	33 188	34 425	35 663	36 900	38 138	39 375	40 613	41 850	43 088	44 325	45 563
C4	22 500	23 850	25 178	26 505	27 833	29 160	30 488	31 815	33 143	34 470	35 798	37 125	38 453	39 780	41 108	42 435	43 763	45 090	46 418	47 745	49 073
C5	24 300	25 200	26 618	28 035	29 453	30 870	32 288	33 705	35 123	36 540	37 958	39 375	40 793	42 210	43 628	45 045	46 463	47 880	49 298	50 715	52 133
CS1	26 650	31 500	35 075	34 650	36 325	37 600	39 275	40 550	42 225	44 100	45 675	47 250	48 825	50 400	51 975	53 550	55 125	56 700	58 275	59 850	61 425
CS2	27 450	33 750	35 438	37 125	38 813	40 500	42 188	43 875	45 563	47 250	48 938	50 625	52 313	54 000	55 688	57 375	59 063	60 750	62 438	64 125	65 813
CS3	29 250	36 000	37 800	39 600	41 400	43 200	45 000	46 800	48 600	50 400	52 200	54 000	55 800	57 600	59 400	61 200	63 000	64 800	66 600	68 400	70 200

ع 6	<ul style="list-style-type: none"> - سائق سيارة وزن خفيف. - ممرضة. - عامل مجاري. - قابض أتاوى الخطيرة.
ع 5	<ul style="list-style-type: none"> - عامل أرضية المطار. - سائق عتاد خفيف. - عمال قمامة.
ع 4	<ul style="list-style-type: none"> - عون تنظيف. - مكلف بعربة نقل البضائع. - مراقب بساط الأمتعة.
ع 3	<ul style="list-style-type: none"> - حاجب.
ع 2	<ul style="list-style-type: none"> - ناقل ومفرغ بضائع.

	<ul style="list-style-type: none"> - مراقب الآلات. - مراقب الحافلات. - سائق كناسة. - سائق نقل مشترك. - سائق إسعاف. - مخزني. - عون الوقاية من الحريق. - عون مؤهل في كل خدمات أسلاك البناء. - عون الاستقبال والقاعات الشرفية. 	
ع 7	<ul style="list-style-type: none"> - عون مكلف بمكتب الفرز. - عون مكلف بالتمويل. - عون إداري. - عون تصريح جمركي. - سائق وزن ثقيل. - كاتبة. - مستقبلة المكالمات الهاتفية. - مضييفة استعلام. - عون مؤهل في كل خدمات أسلاك البناء. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - مراقب مساعد. 	عون تنفيذ

	<ul style="list-style-type: none"> - ملحق تجاري، إداري. - مسؤول الإيداع. - مسؤول مصلحة حفظ الجثث. - مسؤول القاعات الشرفية.
2 م ع	<ul style="list-style-type: none"> - مراقب فضاء الركن. - رئيس فرقة. - سائق المعابر. - مضيضة استعلام رئيسية. - مستقبلة مكالمات هاتفية رئيسية. - مكلف رئيسي بالأتاوى. - عون تقني. - كاتبة مديرية. - سائق سيارة إسعاف مسعف.
1 م ع	<ul style="list-style-type: none"> - مراقب أرضية المطار والمحطة. - مراقب مكافحة الحيوانات. - مراقب حظيرة السيارات. - مسير المؤن. - مسير المخزون. - مسير مصلحة حفظ الجثث. - مكلف بالأتاوى.

4 م ع	<ul style="list-style-type: none"> - محاسب مؤهل. - مسير تجاري. - منسق الحضيرة. - رئيس ورشة فرع أسلاك المهن. - رئيس مشروع. - رئيس قطاع التنظيف. - تقني سامي في الصحة. - تقني سامي في الأشعة السينية. - متعامل (مركز مراقبة الحرائق). - مكلف بالعلاقات الخارجية. - مشتري. - محقق. - مراقب. - عون تقني متخصص. - رئيس ورشة الصيانة أرضية المطار. 	
3 م ع	<ul style="list-style-type: none"> - منسق مركز مراقبة العمليات. - رئيس مجموعة. - رئيس حضيرة السيارات. - رئيس مخزن. - محاسب. - أمين صندوق. 	عون مؤهل

1 - قائمة مناصب العمل والفئات

الدرجة	نوع المنصب	فئات الأجراء
إس 3 إس 2 إس 1	<ul style="list-style-type: none"> - مدير لدى الرئيس المدير العام. - مستشار لدى الرئيس المدير العام. - مدير. - مساعد مدير. - نائب مدير. - مكلف بمهمة. 	إطار سامي
إ 5	<ul style="list-style-type: none"> - رئيس دائرة. - مكلف بالأعمال. - مسؤول المداومة. - طبيب. - جراح أسنان. 	إطار
إ 4	<ul style="list-style-type: none"> - مكلف رئيسي بالدراسات. 	
إ 3	<ul style="list-style-type: none"> - رئيس مصلحة. - مسير شبكات الإعلام الآلي. - مراقب رئيسي. - مكلف بالدراسات الإدارية، التجارية أو التقنية. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - إطار تقني. 	
إ 2	<ul style="list-style-type: none"> - إطار تقني تطبيقي. - مكلف بالمتابعة والمطابقة. - مكلف بالتحقيقات. - مكلف بالتظلمات. - مكلف بالاتصال. - مكلف بأمن المنشآت. - محرر، مترجم. - مساعدة للمديرية العامة. 	
إ 1	<ul style="list-style-type: none"> - مسؤول مركز مراقبة العمليات. - منسق تقني. - منسق شبكة الإعلام الآلي. - مراقب رئيسي. - رئيس ورشة، فرع تقني. - إطار تجاري، إداري، محاسب. - إطار مكلف برخص المرور. - إطار مكلف بمتابعة خدمات التعامل الثانوي. - مساعدة اجتماعية. - مساعدة مدير. 	

ملحقات بالاتفاقية الجماعية

المادة 184 : يبلغ نقض الاتفاقية الجماعية و / أو ملاحقتها لهذا أو ذاك الطرف عن طريق وثيقة مكتوبة مع وصل الاستلام.
كل نقض جزئي أو كلي لهذه الاتفاقية أو ملاحقتها، يجب أن يكون مرفوقا بعرض الأسباب التي أدت إلى النقض وتقديم مشروع جديد يعالج النقاط والأحكام موضوع النقض.
يجب إرسال نسخة من قرار النقض خلال 8 أيام إلى مفتش العمل المختص إقليميا من قبل الطرف الطالب للنقض.
إن تبليغ قرار النقض يلزم الطرفين في الشروع في فتح المفاوضات الجماعية في ظرف ثلاثين (30) يوما التي تلي تاريخ هذا النقض.
المادة 185 : توضع هذه الاتفاقية الجماعية وملحقاتها لدى مفتشية العمل والمحكمة المختصة إقليميا من أجل تسجيلها.

11 OCT. 2008

الأمين العام لنقابة الشركة

المدير العام لشركة تسيير



الأمين العام لنقابة مؤسسة و
تسيير مصالح و منشآت
المطار الجزائر
العبد زرودي

مصالح ومنشآت مطار الجزائر

Président Directeur Général
T. ALLACHE

تم تسجيل هذه الاتفاقية الجماعية المتضمنة مائة وخمسة وثمانون (185) مادة ، ملحقة
بمناصب العمل والفئات وشبكة الأجور القاعدية الشهرية ، طبقا لأحكام المادة 126 من
القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ، من
طرفنا نحن حمان رزقية مفتشة رئيسية للعمل المختصة إقليميا تحت رقم 2008/005
بتاريخ 2008/10/18.

الدار البيضاء في : 2008/10/18

Handwritten signature and stamp of the General Secretary of the UGTA.

Handwritten signature and stamp of the General Director of the Airports and Airports Management Company.

الباب التاسع : الأحكام الختامية

المادة 180 : أبرمت هذه الاتفاقية الجماعية من الطرفين لمدة غير محدودة وتصبح سارية المفعول ابتداء من 1 أبريل 2008 تاريخ التوقف عن عن تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر المحولة بتاريخ 2006/11/01 لشركة تسيير مصالح ومنشآت مطار الجزائر.

المادة 181 : إن أحكام هذه الاتفاقية وكذا ملاحقتها يعدلون بقوة القانون في الشروط الآتية :
عندما تعدل و / أو تنقض الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.

في حالة صدور أحكام تشريعية وتنظيمية جديدة.

عندما يقع اتفاق مشترك بين الممثلين النقابيين للأجراء وصاحب العمل على اتفاقية أو اتفاق جماعي من درجة أعلى كما هو محدد في المواد 121 و 122 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

المادة 182 : إن نقض أو طلب مراجعة جزء أو مجمل هذه الاتفاقية الجماعية وملاحقتها، لا يمكن أن يتم قبل اثنتي عشر (12) شهرا تقويميا التي تلي تاريخ تسجيلها.

وما بعد اثنتي عشر (12) شهرا المحددة في التشريع المعمول به، فإن شروط وأحكام هذه الاتفاقية الجماعية وكذا ملاحقتها تصبح قابلة للمراجعة إلا إذا وجدت أحكام مخالفة في هذه الاتفاقية أو في اتفاق خاص.

المادة 183 : طلب مراجعة أحكام هذه الاتفاقية الجماعية وملاحقتها وكذا الاتفاقات النوعية و / أو الخاصة، يتم إعداده من هذا أو ذاك الطرف. ويبلغ الطرف الآخر المعني برسالة مضمنة.

إن طلب المراجعة يجب إلزاميا أن يرفق به نقاط وشروط وأحكام موضوع المراجعة وكذا طبيعة المراجعة المرغوبة.

يتعين على الطرف المستقبل لطلب المراجعة أن يعلم الطرف الآخر بأحكامه خلال خمسة عشر (15) يوم تقويميا التي تلي تاريخ استلام الطلب المذكور.

يلتزم كل من الطرفين بإجراء المفاوضات حول الأسئلة، موضوع المراجعة ثلاثين يوما (30) يوما على الأكثر بعد تاريخ إبلاغ طلب المراجعة.

الفرع الرابع : عرقلة حيوية العمل

المادة 177 : يعد عرقلة حرية العمل يعاقب به القانون، كل فعل من شأنه أن يمنع الأجير من إستئناف أو مواصلة عمله بالتهديد أو المناورة الاحتيالية أو العنف.

ويمنع منعاً باتاً أيضاً احتلال المحلات المهنية للشركة من قبل الأجراء المضربين، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. ويشكل هذا الفعل خطأ مهنيا جسيما. يمكن أي يؤدي زيادة العقوبات التأديبية، إلى متابعات جزائية ضد فاعليه.

الفرع الخامس : الحد الأدنى من الخدمة

المادة 178 : طبقا للتشريع الساري المفعول. فإن الأجراء، في حالة الإضراب، يُخضعون إلى القدر الأدنى من الخدمة.

إن الحد الأدنى من الخدمة يهدف على الأقل إلى ضمان بقاء نصف المنشآت و الهياكل تحت التصرف، وكذا التسهيلات السالفة الذكر.

يتعين على الأجراء المعنيين ضمان الحد الأدنى من الخدمة التي هي مفروضة عليهم.

كل رفض للامتثال، يشكل خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة.

إن المصالح المتصلة بأمن وأمان المطار وقابضات الرسوم، يستمر عملها بشكل عادي.

الفرع السادس : تسوية الإضراب

المادة 179 : خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب، إذا ما شرع فيه، يجب على الطرفين (المديرية

العامة للشركة والممثلين النقابيين لأجراء الشركة) متابعة مفاوضاتهم لتسوية خلافهم والقيام بإجراءات المصالحة والوساطة، وفي حالة الاستمرار في الإضراب، يطرح التراجع أمام اللجنة الوطنية للتحكيم إذا

ما طلبت الضرورات الاقتصادية والاجتماعية.

الفصل الثالث : ممارسة الحق النقابي

المادة 173 : في حالة عدم تسوية الخلاف الجماعي بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة الداخلية والخارجية، يمكن للأجراء إجراء الإضراب ضمن الشروط المحددة في التشريع والتنظيم الساري المفعول.

الفرع الأول : موافقة جماعة الأجراء على الإضراب

المادة 174 : قبل الشروع في الإضراب، يجب على جماعة الأجراء إلزاميا عقد جمعية عامة إعلامية ليوم واحد على الأكثر مع الإخطار المسبق للشركة. الموافقة على الإضراب يتم عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية جماعة الأجراء المعنيين، ولا يكون الاقتراع صحيحا إلا بحضور 50% على الأقل من جماعة الأجراء المعنيين.

الفرع الثاني : الإشعار المسبق بالإضراب

المادة 175 : في حالة الموافقة على الإضراب من قبل جماعة الأجراء، يجب إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، ثمانية أيام (08) لدى مديرية الشركة ومفتشية العمل.

الفرع الثالث : حماية حق الإضراب

المادة 176 : إن الإضراب الذي شرع فيه مع احترام القواعد المشار إليها أعلاه، يخضع إلى أحكام المادة 32 من قانون رقم 90-20 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب. عندما يكون الإضراب قانونيا فإنه يمنع ما يلي :
توظيف أو تعيين الأجراء قصد استخلاف الأجراء المضربين،
معاينة الأجراء الذين شاركوا في الإضراب.

المادة 167 : بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الفردية للعمل داخل الشركة، يمكن للأجير أن يرفع خلافه إلى مفتش العمل طبقا للإجراءات المحددة في القانون.

الفصل الثاني : النزاعات الجماعية

المادة 168 : بمفهوم الاتفاقية الجماعية للعمل وطبقا للأحكام التشريعية المعمول بها، يعد نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يتعلق بالخلافات الجماعية والمهنية في علاقات العمل ولم يجد تسويته بين الأجراء والإدارة العامة للشركة و لم يحل في إطار الأحكام المنصوص عليها في الوقاية من النزاعات.

الفرع الأول : الوقاية

المادة 169 : بغرض تفادي النزاعات الجماعية في العمل، تعقد المديرية العامة وممثلوا الأجراء اجتماعات دورية من اجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية المهنية لأجراء الشركة. ويحدد جدول أعمال الاجتماعات باتفاق مشترك بين المديرية العامة والمنظمة النقابية التمثيلية ويحضر الاجتماع.

الفرع الثاني : المصالحة

المادة 170 : في حالة حصول نزاع أو خلاف، يلتزم كل من المديرية العامة وممثلي الأجراء بإجراءات المصالحة الداخلية.

المادة 171 : كل نزاع جماعي لم تتم تسويته في إطار المصالحة الداخلية للشركة، يجب أن يعرض إلزاميا على مصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا بهدف المصالحة المحتملة بين الطرفين. لا يمكن أن يتجاوز إجراء المصالحة الذي يقوم به مفتش العمل 15 يوم ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى.

المادة 172 : في حالة فشل المصالحة على مستوى مفتشية العمل، وبعد إعداد محضر عدم مصالحة، ويمكن لأحد الطرفين رفع الخلاف للمحكمة المختصة إقليميا طبقا للتشريع الساري المفعول.

الفرع الخامس : علاوة عيد الأضحى

المادة 161 : يمكن دفع علاوة تشجيعية في كل سنة بمناسبة عيد الأضحى المبارك إلى أجراء الشركة بقرار من الرئيس المدير العام، يحدد المبلغ وكيفية منح هذه العلاوة، باتفاق مشترك مع الأمين العام لنقابة الشركة.

الفرع السادس : المبالغ الإضافية لأرامل وأبناء الشهداء

المادة 162 : إن الأعوان الذين لهم صفة أرملة أو ابن شهيد والمصنفين في فئة من ت2 إلى م4 يستفيدون من مبلغ شهري إضافي يقدر بألف 1000 دينار.

المادة 163 : إن الأعوان الذين يثبتون صفتهم كمجاهد أو أرملة أو ابن شهيد، يستفيدون وفقا للقانون 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999، من ترقية خاصة مرة في مساره المهني بزيادة فقتين (02) في تصنيفهم.

الباب الثامن : نزاعات العمل

الفصل الأول : النزاعات الفردية

المادة 164 : يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون وهذه الاتفاقية الجماعية، كل خلاف في العمل قائم بين الأجير والشركة، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين.

المادة 165 : في حالة حدوث نزاع فردي، يقوم العون المعني برفع خلافه لرئيسه المباشر ويلتزم هذا الأخير بالرد عليه خلال مدة 08 أيام ابتداء من تاريخ رفع الخلاف، وفي حالة عدم الرد أو كان الرد لم يلقي رضا العون، فلهذا الأخير رفع خلافه إلى مديرية الموارد البشرية والقانونية. في هذا الإطار يمكن للأجير أن يحضر معه ممثل نقابي أو أي شخص آخر من اختياره وظفته الشركة.

المادة 166 : بعد إبداء مديرية الموارد البشرية والقانونية لرأيها، تلتزم المديرية العامة بتبليغ أسباب الرفض الكاملة أو الجزئية كتابيا وهذا في حدود 15 يوم من تاريخ التقديم.

- إحدى عشر (11) مرات الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 51 سنة.
- عشر (10) مرات الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 52 سنة.
- تسعة (09) مرات الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 53 سنة.
- ثمانية (08) مرات الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 54 سنة.
- سبع (07) مرات الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 55 سنة.
- ستة (06) مرات الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 56 سنة.
- خمس (05) مرات الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 57 سنة.
- أربع (4) الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 58 سنة.
- ثلاث (3) الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 59 سنة.

الفرع الثالث : تعويض وسائل الوجود

المادة 159 : في حالة وفاة أحد الأجراء ومهما كانت الأسباب والظروف يمنح تعويضا خاصا يسمى "تعويض وسائل الوجود" من المستخدم إلى أحد ذوي الحقوق يعينه الأجير مسبقا وكتابيا. مبلغ هذا التعويض يساوي ستة (06) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

الفرع الرابع : العلاوة التشجيعية

المادة 160 : يمكن أن يستفيد من العلاوة التشجيعية لكل أو بعض الأجراء بمناسبة حدث استثنائي بقرار من الرئيس المدير العام. إن مبلغ وكيفية منح هذه العلاوة تحددها المديرية العامة للشركة، باتفاق مشترك مع الأمين العام لنقابة الشركة.

يتم منح تعويض السيارة للأجير بناء على تقديم الوثائق التي تثبت الملكية التامة للسيارة ووثيقة التأمين صالحة للاستعمال.

الفرع الرابع : تعويض مصاريف المهمة أو التنقل

المادة 152 : إن التعويضات التي تغطي مصاريف المهمة داخل التراب الوطني تسير من قبل التشريع المعمول به.

المادة 153 : إن التعويضات التي تغطي مصاريف المهمة خارج التراب الوطني تسير من قبل التشريع المعمول به.

المادة 154 : يمكن أن تمنح التسبيقة على أن لا تتجاوز 75% من الحقوق النظرية للمعني بالأمر.

الفصل الرابع : المنح والتعويضات ذات الطابع الاجتماعي

الفرع الأول : تعويض الأجرة الوحيدة

المادة 155 : يمنح التعويض المسمى "الأجرة الوحيدة" شهريا، إلى كل أجير متزوج حيث الزوج لا يتولى أي نشاط مهني مؤجر.

إن مبلغ هذا التعويض محدد بـ 1300 دينار جزائري في الشهر.

يلغى الاستفادة من هذا التعويض في الحالات التالية :

- النشاط المهني للزوج.

- وفاة المستفيد.

الفرع الثاني : علاوة التمدرس

المادة 156 : بمقتضى التنظيم المعمول به، وخاصة أحكام المادة 34 من القانون رقم 01-12 المؤرخ في 19 جويلية 2001، المتضمن قانون المالية التكميلي لعام 2001، يستفيد أجراء الشركة المعنيين من منحة التمدرس بمبلغ يساوي 1500 دج في السنة المدنية ولكل طفل يزاول الدراسة

والذين هم تحت كفالتهم. الأطفال المعنيين هم البالغين من ستة (06) سنوات كاملة إلى ستة عشر (16) سنة كاملة إلى تاريخ 15 سبتمبر من السنة الجارية.

على الأجراء، الذين لهم أطفال تتراوح أعمارهم من سبعة (17) سنة كاملة إلى واحد وعشرون (21) سنة كاملة، أن يقدموا الشهادة المدرسية لأبنائهم للاستفادة من هذه العلاوة.

الفصل الخامس : المزايا المخصصة للأجراء

الفرع الأول : منحة الإحالة على التقاعد

المادة 157 : تمنح منحة الإحالة على التقاعد إلى الأعوان المعنيين الآتين وفق الكيفيات التالية :

بالنسبة للأعوان ذوي الفئات من ت 2 إلى م 4، مرتين الأجر الوطني الأدنى المضمون وفقا لحصة واحدة تمثل سنتين أقدمية.

بالنسبة للأعوان ذوي الفئات من إ 1 إلى إ 4، مرتين ونصف الأجر الوطني الأدنى المضمون وفقا لحصة واحدة تمثل سنتين أقدمية.

بالنسبة للأعوان ذوي الفئات من إ 5 فأكثر مرتين (02) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون وفقا لحصة واحدة تمثل سنتين أقدمية.

الأقدمية المحتسبة محددة بـ 32 سنة . تعتبر كسنة أقدمية، فترة أكثر من 6 أشهر.

الأقدمية المحتسبة هي تلك المكتسبة بشركة تسيير مصالح ومنشات مطار الجزائر ومؤسسة تسيير مطارات الجزائر.

الفرع الثاني : منحة خاصة للأعوان الراغبين في الذهاب إلى التقاعد المسبق

المادة 158 : تمنح منحة خاصة للأجراء الراغبين في الذهاب إلى التقاعد المسبق.

وتحتسب هذه المنحة على أساس نسبة 4% كل سنة أقدمية مكتسبة في الشركة إلى غاية خمسة وعشرون (25) سنة كحد أقصى وفق الجدول التالي :

- اثنا عشر (12) مرات الأجرة الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية إلى غاية سن 50 سنة.

الفرع الثامن : تعويض العطلة السنوية

المادة 137 : التعويض المتعلق بالعطلة السنوية مثل ما هو محدد في المادة 97، يساوي الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه الأجير خلال السنة المرجعية للعطلة أو خلال السنة السابقة للعطلة.

الفرع التاسع : تعويض العمل التناوبي

المادة 138 : يستفيد الأجراء المعينين بالعمل التناوبي، مثل ما هو محدد في المادة 94 والذين يمارسونه بنظام الفرق، من تعويض يساوي 30 بالمائة من الأجر القاعدي الشهري. بالنسبة للذين يمارسون العمل بنظام نصف الفرق يستفيدون من تعويض بنسبة تساوي 20 بالمائة من الأجر القاعدي الشهري.

الفرع العاشر: علاوة العمل الإلزامي للمديرية

المادة 139 : هذه العلاوة خاصة بأعضاء لجنة المديرية (CODIR)، العاملين في أيام العطل الأسبوعية، أيام الأعياد، وتحدد كميّات المواعيد في إجراءات خاصة، لهم الحق بعلاوة الإلزام بمبلغ جزافي قيمته 1000 دج عن يوم الترام.

الفرع الحادي عشر: تعويض الأضرار

المادة 140 : يمنح التعويض عن العمل المضّر، عندما يتضمن منصب العمل مهام أو ظروف عمل لها علاقة ب : البيئة، التعب الاتساخ أو الخطر.

- يدخل في إطار البيئة : شروط العمل المعرض لها داخل نطاق المطار : أضرار الضجيج، تلوث الهواء (غازات ثاني أكسيد الكربون، التعرض للإشعاعات السينية (X)).

- يدخل في إطار التعب : الجهد البدني الخاص أو الإضافي الذي تتطلبه مهام منصب العمل.

- يدخل في إطار الاتساخ : النفايات، الصلبة أو السائلة، الغبار المتعرض له الأجير في منصب عمله.

- يدخل في إطار الخطر: المخاطر المعرض لها الأجير في منصب العمل، أو استخدامه للأجهزة أو الآلات المتطلبية.

تختلف نسبة هذه التعويضات من 4% إلى 8% من الأجر القاعدي الشهري على أساس العمل الممارس في الظروف المذكورة أعلاه، كما يلي :

-البيئة 8%.

-التعب 4%.

-الاتساخ 4% أو 8%، حسب درجة مضرة المواد أو التجهيزات المستعملة.

-الخطر: 4% أو 8%، حسب درجة التعرض للخطر.

تحدد المديرية العامة مناصب العمل المستفيدة من التعويضات عن الأعمال المضرة بالصحة، بناء على اقتراح مسؤولي الهياكل، وبعد أخذ رأي لجنة الصحة والأمن. كل تعديل يتم بنفس الأشكال.

الفرع الثاني عشر : علاوة الوظيفة العليا

المادة 141 : يمكن منح علاوة الوظيفة العليا للأجراء الذين يشتغلون وظائف كإطار سامي، كما هو محدد في الملحق رقم 3، بقرار من الرئيس المدير العام.

قيمة هذه العلاوة لا تتجاوز 30 بالمائة من الأجر القاعدي الشهري، و تحدد حسب تقدير الرئيس العام.

الفصل الثاني : العلاوات المرتبطة بالإنتاج ونوعية العمل

الفرع الأول : علاوة تحقيق الأهداف

المادة 142 : إن علاوة تحقيق الأهداف هي علاوة متغيرة، حيث يمكن أن تصل نسبتها إلى 60 بالمائة من الأجر القاعدي الشهري. تدفع شهريا بالنظر إلى نجاعة الشهر السابق.

المادة 132 : إن التعويض الجزائي للخدمة لا يمكن جمعه مع تعويض الالتزام والمنصب التناوبي والساعات الإضافية.

الفرع الرابع : تعويض الصندوق

المادة 133 : كل أجير يتعامل بالأموال نقدا وتحت مسؤوليته، يتلقى تعويضا جزافيا شهريا يقدر بـ 1000 دينار جزائري. إن مسؤول الصندوق لمديرية المالية والتجارية يتلقى تعويضا شهريا يقدر بـ 1500 دينار جزائري.

الفرع الخامس : تعويض المسؤولية والتبعية الخاصة والتعويض التمثيلي

المادة 134 : يحتسب تعويض المسؤولية والتبعية الخاصة والتعويض التمثيلي، من حصة الأجر القاعدي، ويمنح إلى أجراء الشركة الذين يشغلون مناصب في النظام وذو مسؤولية. لا يمكن جمع هذه التعويضات مع تعويض العمل التناوبي وتعويض الخبرة المهنية ودفع الساعات الإضافية. تحدد المبالغ المطبقة على هذه التعويضات في الملحق رقم 3 من هذه الاتفاقية الجماعية.

الفرع السادس : تعويض الخبرة المهنية

المادة 135 : تعويض الخبرة المهنية تمثل خبرة الأجير في النشاط المهني. و تحسب على أساس 1% من الأجر القاعدي الشهري لمدة سنة من العمل الفعلي.

فرع السابع : علاوة الإنابة

المادة 136 : علاوة الإنابة، حسب ما هي محددة في المواد 43 إلى 46، تساوي الفارق بين أجر منصب الأجير الذي شغله بصفته نائبا، و أجر ما يقبضه بانتظام.

الباب السابع : النظام التعويضي

الفصل الأول : العلاوات والتعويضات الخاصة بتنظيم العمل

الفرع الأول : علاوة التكوين

المادة 126 : يستفيد الأجراء المدعوون لمنح دروس في التكوين أو القيام بتأطير المهنيين أو المترشحين داخل الشركة، من علاوة التكوين. تمنح هذه العلاوة مقابل مهام التكوين المتمثلة في إعطاء دروس، مهام التحضير للدروس و تقييم الأجراء المكونين المدجنين، أو مهام التأطير، أو مرافقة و تقييم المهنيين والمترشحين. **المادة 127 :** إن طرق حساب هذه العلاوة متضمنة في الملحق رقم 5 من هذه الاتفاقية الجماعية.

الفرع الثاني : علاوة الوفاء

المادة 128 : يستفيد كل أجير بلغ سن 57 سنة تامة في الشركة، وكانت له 20 سنة أقدمية في قطاعات مختلفة أو 15 سنة أقدمية في الشركة. من علاوة الوفاء قدرها 20% من الأجر القاعدي الشهري. **المادة 129 :** إن الأجراء الذين يتمتعون ب 32 سنة أقدمية والذين يريدون رغبتهم في التقاعد المسبق يمكنهم أيضا الاستفادة بعد موافقة المديرية العامة، من هذه المنحة بنسبة قدرها 20% من الأجر القاعدي الشهري وخلال فترة لا تتجاوز السنة قبل الإيداع الفعلي للملفات إحالتهم على التقاعد.

الفرع الثالث : التعويض الجزائي للخدمة الدائمة.

المادة 130 : يمنح التعويض الجزائي للخدمة الدائمة للأجراء الملزمون بالخضوع لمواقيت عمل مفروضة لمتطلبات المصلحة.

المادة 131 : إن التعويض الجزائي للخدمة الدائمة والتي تختلف نسبتها من 0% إلى 20% بحد أقصى من الراتب القاعدي، يمنح لبعض المناصب الخاصة بقرار من المديرية العامة.

الباب السادس : الأجر

الفصل الأول : التصنيف المهني

المادة 117 : إن التصنيف المهني، يبين وضعية مختلف مناصب العمل الشركة، التي تحدد بموجب مجموع أعمال منسجمة ومتكاملة التي يجب القيام بها بصفة منتظمة من قبل الأجير.

المادة 118 : تقوم لجنة مشتركة من ممثلي الشركة والممثلين النقابيين للعاملين الأجراء، بإجراء

التصنيف المهني.

ويتم التصنيف المهني على أساس :

- تنظيم العمل،

- بطاقة منصب العمل،

- تقييم وتحديد مناصب العمل.

كما يأخذ بعين الاعتبار في التصنيف المهني المعايير التالية :

- التكوين العام،

- التصنيف المهني،

- المسؤولية،

- العوائق والمتطلبات الخاصة.

المادة 119 : يمكن تعديل قائمة مناصب العمل الناتجة عن التصنيف المهني (ملحق رقم 1)، عن

طريق اتفاق جماعي.

الفصل الثاني : شبكة الأجور

المادة 120 : تتكون شبكة الأجور الشركة الملحقة بهذه الاتفاقية من أربعة (04) مجموعات مهنية

على النحو التالي :

الإطارات السامية.

- المجموعة الأولى

- المجموعة الثانية الإطارات.

- المجموعة الثالثة المؤهلين.

- المجموعة الرابعة والمنفذين.

المادة 121 : كل مجموعة مهنية تتكون من عدة فئات كما هو محدد فيما يلي :

- المجموعة الأولى : تتكون من ثلاث (03) فئات تتراوح من إ س 1 إلى إ س 3.

- المجموعة الثانية : تتكون من خمس (05) فئات تتراوح من إ 1 إلى إ 5.

- المجموعة الثالثة : تتكون من أربع (04) فئات تتراوح من م 1 إلى م 4.

- المجموعة الرابعة : تتكون من ستة (06) فئات تتراوح من ت 2 إلى ت 7.

- تنقسم كل فئة إلى فروع، وفي كل فرع يطبق عليه عدد من النقاط الاستدلالية، تناسب لقيمته

الاستدلالية، وتحدد الأجر الإجمالي على أساس شهري، والمجموع يشكل شبكة الأجور.

المادة 122 : يمكن تعديل شبكة الأجور الموجودة في الملحق 2 من هذه الاتفاقية الجماعية، باتفاق

مشترك جماعي.

الفصل الثالث : الأجر

الفرع وحيد : الأحكام العامة الخاصة بالأجراء

المادة 123 : للأجير الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا.

المادة 124 : يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني الشركة.

- العلاوات، التعويضات، المنح العائلية، منح المبالغ الإضافية مثل تلك المحددة في الباب 7 من هذه

الاتفاقية الجماعية.

المادة 125 : إن مبالغ وشروط اكتساب العناصر المكونة للأجر، مثل ما هو منصوص عليه في المادة

123، محددة في الباب 7 من هذه الاتفاقية الجماعية وملحقاتها 3، 4 و 5.

الفصل الرابع : حماية الأجير الفرع الأول : الحماية الصحية والأمن

المادة 111 : يتعين على الشركة المستخدمة أن تطبق كل الأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة للحماية الصحية والأمن،

لهذا الغرض، تأخذ الشركة كل الإجراءات الضرورية قصد :

- نشر الأمن والوقاية من الأخطار المهنية،

- تدعيم التكوين فيما يخص الحماية الصحية والوقاية.

المادة 112 : يجب على الأجراء احترام كافة التعليمات والقواعد المملاة من طرف المديرية العامة، وذلك لضمان حمايتهم من الأخطار المهنية و / أو الحريق.

وهم ملزمون باستعمال كافة وسائل الحماية الموضوعة تحت تصرفهم في إطار أدائهم لمهامهم.

المادة 113 : ينجر عن عدم احترام هذه الالتزامات، عقوبات تأديبية منصوص عليها في النظام الداخلي للشركة.

الفرع الثاني : طب العمل

المادة 114 : يعد طب العمل التزاما يلقي على عاتق الشركة لهدف حماية صحة الأجراء.

المادة 115 : تتكفل الشركة بمجموع مصاريف طب العمل التي تدخل في إطار حماية صحة الأجراء.

المادة 116 : يخضع كل أجير إلى الفحوصات الدورية المقررة في النظام الداخلي للشركة.

- إما فيما يتعلق بأداء فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، تمنح للأجير مدة ثلاثين 30 يوما مرة واحدة طيلة حياته المهنية.

- في حالة ما إذا كان الأجير في عطلة، فإن أيام التغيب المتعلقة بالحوادث العائلية تمنح بعد انتهاء العطلة.

المادة 108 : تستفيد الأجيريات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للشركة.

المادة 109 : بالإضافة إلى الحالات المنصوص عليها في المادة 54 من قانون 90-11 سابقا، يمكن للأجراء الاستفادة من تغيبات مدفوعة الأجر في الحالات التالية :

- الأجراء المسجلين في دورات تكوينية أو تاهيلية في حدود عشرة 10 ساعات في الأسبوع.

- الأجراء المعينين محلفين لدى محكمة أو مكتب المصالحة.

- الأجراء الذين يضمنون التاثير في مراكز تحسينية هذه المدة لا يمكنها أن تتجاوز خمسة عشر 15 يوما.

- الأجراء الذين لديهم لياقة رياضية للمشاركة في تحضيرات وطنية أو دولية في حدود سبعة 7 أيام للدورات ووقت ما سمحت ضرورة المصلحة، وفي كل الحالات لا يمكن لهذه الغيابات أن تتعدى اثني عشر 12 شهرا في السنة.

الفرع الثالث : الغيابات الغير مدفوعة الأجر

المادة 110 : يمكن للشركة أن تمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى الأجراء الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للشركة.

لا يمكن جمع العطلة الاستثنائية مع بقية العطل الأخرى. -

الفرع الثاني : الغيابات المدفوعة الأجر

المادة 106 : لا يمكن أن يتقاضى الأجير أجرة فترة لم يعمل فيها مهما كان منصبه في الترتيب السلمي ماعدا الأحكام المخالفة والمنصوص عليها صراحة في القانون.

المادة 107 : زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي يمكن للأجير طبقا للمادة 54 من قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 أن يتغيب دون فقدان أجره إذا اعلم الشركة بذلك وقدم تبريرات مسبقة للأسباب التالية :

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل الأجراء حسب المدة التي حددها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

- متابعة دروس التكوين المهني أو النقابي المرخصة من قبل الشركة والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

وفي حدث من الأحداث العائلية التالية المبررة :

- زواج الأجير،

- ولادة مولود للأجير،

- ختان احد أولاد الأجير،

- زواج احد فروع الأجير،

- وفاة احد الأصول أو الفروع أو الحواشي " الإخوة و الأخوات " المباشرة للأجير أو لزوجته،

- وفاة زوج الأجير،

يستفيد الأجير في حالتي الوفاة أو الولادة من عطلة ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر، مع إمكانية تقديم التبرير لاحقا.

- في حالة وفاة العم (ة) أو الخال(ة)، فان الأجير يستفيد من يوم مدفوع الأجر، مع إمكانية تقديم التبرير لاحقا.

المادة 100 : تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين 02 ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة ثلاثين 30 يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة.

بالنسبة للأجراء الجدد فان كل فترة تتعدى خمسة عشر 15 يوم عمل تعادل شهر عمل.

المادة 101 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي :

- فترات العمل الفعلي المؤدى،

- فترات العطل السنوية،

- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو المرخصة من قبل الشركة،

- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في القانون وأحكام هذه الاتفاقية الجماعية،

- فترات الغيابات المنصوص عليها في القانون وأحكام هذه الاتفاقية الجماعية،

- فترات الغيابات بسبب المرض وحوادث العمل والأمومة،

- فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد،

- فترات التكوين المرخصة من قبل الشركة،

المادة 102 : تعلق العطلة السنوية في الظروف التالية :

- في حالة وقوع حادث أو مرض للأجير المعني،

- في حالة إذا ما استدعي الأجير من قبل الشركة لضرورة ملحة تقتضيها المصلحة، حيث يخبر عن طريق إرسالية رسمية.

يوضح النظام الداخلي شروط و كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 103 : يحدد النظام الداخلي للشركة برنامج العطل السنوية وتجزئتها.

المادة 104 : لا يجوز في أي حال من الأحوال أن تحول العطلة المرضية طويلة الأمد الحق في أكثر من شهر واحد من العطلة السنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

المادة 105 : بالإضافة إلى العطلة السنوية، يمنح عطلة استثنائية كل ستة أشهر معروفة "بأشعة اكس" مدتها عشرة 10 أيام لمستخدم جهاز الأشعة الخاص بمركز الطب الاجتماعي للشركة.

يبدأ الحق في هذه العطلة بعد مضي ستة 6 أشهر من العمل و يمنح خلال الشهر الذي يتبع الستة أشهر المعنية، تحت طائلة البطالان.

إن نظام الفرق يخضع الأجراء الموزعين حسب الفرق ويتناوبون 24 ساعة على 24 ساعة بما فيها أيام العطل الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر.

إن نظام نصف المستمر يخضع الأجراء اللذين يمارسون العمل في نصف الفرق لساعات العمل النهاري بما فيها أيام العطل الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر.

المادة 95 : مهما كان نظام الفرق الذي يمارس فيه الأجراء أشغالهم فإن مدة العمل اليومي هي اثنا عشرة 12 ساعة.

الفصل الثالث : العطل و الغيابات

الفرع الأول : العطلة السنوية

المادة 96 : كل أجير بالشركة مهما كانت رتبته في السلم يستفيد من حق العطلة السنوية مدفوعة الأجر من قبل صاحب العمل وكل تنازل من الأجير عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعدم الأثر.

المادة 97 : تطبيقا للأحكام التشريعية المعمول بها يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يوليو من سنة العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للأجير الجديد ابتداء من تاريخ التوظيف.

كل فترة تساوي أربعة وعشرون 24 يوما كاملا أو أربعة 04 أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي إذا تعلق الأمر بتحديد مدة العطل السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 98 : إن تأجيل العطلة أو جزء منها، من سنة إلى أخرى، غير مسموح به إلا لأسباب استثنائية، أو لأجل ضرورة ملحة للمصلحة مبلغة من طرف المديرية العامة أو يطلب معلل من الأجير. وفي أي حال من الأحوال لا يمكن أن يتعدى هذا الجمع شهرين، وإذا تعذر ذلك، فإن الإدارة لها الحق في منح عطلة تلقائيا.

المادة 99 : يجب أن تستهلك كل حقوق المتعلقة بالأجر قبل تقاعد الأجير.

المادة 91 : عندما تكون المهام المرتبطة بمنصب عمل يتطلب اللجوء المتكرر إلى الساعات الإضافية و/ أو التجاوز المتكرر في ساعات العمل العادية، يمنح تعويض جزائي للخدمة الدائمة.

الفرع الرابع : العمل الليلي

المادة 92 : يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا.

إن العمل الليلي يعطي الحق للأجراء المعنيين بتعويض خاص يساوي نسبة 15 % من الأجر القاعدي.

لا يجوز تشغيل الأجراء من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن تسع عشرة 19 سنة كاملة في أي منصب ليلي.

يمنع اللجوء إلى تشغيل الأجيريات في أعمال ليلية، غير انه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا.

الفصل الثاني : تنظيم العمل

الفرع الأول : الإلزام

المادة 93 : إن الإلزام هو الخضوع لمصلحة خارج الساعات العادية للعمل قصد القيام، في حالة الضرورة، بتدخلات ضرورية.

يمكن أن تتم هذه التدخلات في عين المكان أو عن بعد.

يمكن أن تمنح علاوة طبقا للمادة 139 من هذه الاتفاقية الجماعية.

الفرع الثاني : العمل التناوبي

المادة 94 : ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي في أماكن العمل التي تقتضي حاجات الخدمة.

إن العمل بفرق متعاقبة أو عمل تناوبي ينظم بصفة مستمرة أو نصف مستمرة.

الفرع الثاني : الراحة الأسبوعية والعطل

المادة 89 : لكل أجير الحق في الراحة الأسبوعية دون قطع مدتها 24 ساعة مهما كان النظام وتوزيع المدة القانونية للعمل.

بصفة عامة يحدد يوم العطلة الأسبوعية بموجب التنظيم المعمول به. غير انه يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية إلى يوم آخر إذا استدعى تنظيم العمل أو ضرورات سير المصلحة ذلك.

إن طرق تطبيق هذه المادة توضح بموجب النظام الداخلي للشركة.

الفرع الثالث : الساعات الإضافية

المادة 90 : يمكن للشركة وبصفة استثنائية اللجوء إلى الساعات الإضافية بعد تبليغ "أمر مصلحة" وذلك للاستجابة إلى المتطلبات القصوى للخدمة.

وفي هذه الحالة، فأى أجير يمكن استدعائه للقيام بالساعات الإضافية في حدود 20% من المدة القانونية للعمل دون أن تتجاوز المدة اليومية للعمل اثنا عشر (12) ساعة.

غير انه يمكن تجاوز الحدود المنصوص عليها في الفقرة 02 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه، وضمن الشروط المحددة كالتالي :

- الوقاية من الحوادث وشبكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث،
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها بأضرار.

يستشار وجوبا في مثل هذه الحالات ممثلوا الأجراء ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا.

- مع مراعاة تطبيق الإجراءات الخاص بالتصريح عن الساعات الإضافية من طرف الأجير وسلطته السلمية، فان هذه الساعات الإضافية تمنحهم الحق في زيادة 60% من أجر التوقيت العادي وتحسب العلاوات والتعويضات كزيادة عن الأجر القاعدي .

- بالإضافة إلى الزيادة، فإن الساعات الإضافية المنحزة في يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل وأثناء الليل تمنح الحق راحة تعويضية لمدة متساوية.

الفرع الرابع : الأحكام المشتركة الخاصة بانتهاء علاقة العمل

المادة 85 : تقرر الشركة إنهاء علاقة العمل بواسطة قرار تشير فيه إلى الأسباب والأحكام القانونية التي على أساسها أنهت علاقة العمل.

المادة 86 : يمكن إنهاء علاقة العمل من طرف الشركة في حالة ارتكاب أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للأجير المعني بالاستفادة من التعويض عن عزله لارتكابه أخطاء جسيمة ومنحه جميع التعويضات والإشعار المسبق.

المادة 87 : عند إنهاء علاقة العمل يجب على الشركة أن تسلم لكل أجير معني ما يلي :

- شهادة العمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، ولا يجب في أي حال من الأحوال أن تتضمن شهادة العمل المذكورة عبارات لا تفي نفعاً للأجير.

- الأجرة كاملة.

الباب الخامس : شروط العمل

الفصل الأول : مدة للعمل

الفرع الأول : المدة القانونية للعمل

المادة 88 : تحدد مدة العمل الأسبوعية بمقتضى التنظيم المعمول به.

تحدد المديرية العامة للشركة بعد استشارة لجنة المشاركة التوزيع اليومي لمدة العمل وكذا وقت الاستراحة في المصالح و/أو الأماكن التي يؤدي فيها العمل دون انقطاع.

يجب على المديرية العامة في حالة نظام الدوام المستمر تخصيص فترة استراحة يومية تكون ملائمة في وسط الدوام وذلك وفق الترتيبات التي تحدد في النظام الداخلي للشركة.

الفرع الأول : انقضاء عقد العمل المحدود المدة

المادة 82 : تنتهي علاقة العمل المحدود المدة بانتهاء مدته.

الفرع الثاني : الاستقالة

المادة 83 : على الأجير الذي يبدي رغبته في فسخ علاقة عمله أن يقدم للمديرية العامة الاستقالة

كتابيا، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق ب :

- شهر 01 للعون التنفيذي،

- شهرين 02 أشهر للعون التأهيل،

- ثلاثة أشهر 03 للإطار السامي والإطار،

وعند انتهاء مدة تقديم الإشعار المسبق يستلم الأجير المعني أجرته الكاملة وشهادة عمله.

يمكن تقليص هذه المدة أو إلغاؤها باتفاق كتابي مشترك بين الأجير المستقيل والمديرية العامة.

إن الأجراء الذي تم توظيفهم بعقد عمل محدود المدة غير معينين بالإشعار المسبق.

الفرع الثالث : التسريح للتقليص من عدد الأجراء

المادة 84 : يجوز للمستخدم تقليص عدد الأجراء إذا ما بررت ذلك أسباب اقتصادية وفقا للأحكام

التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

- في حالة التسريح الفردي أو الجماعي في إطار التقليص من عدد الأجراء يمنح للأجير تعويض

للتسريح الخاص بمدة النشاط الفعلي للعمل.

- تحدد كفاءات التقليص من عدد الأجراء عن طريق تفاوض الجماعي حول إرساء برنامج اجتماعي،

طبقا للتشريع المعمول به.

- من أجل أسباب شخصية عندما يقضي الأجير خمس سنوات عمل على الأقل في الشركة،
في كل الحالات فان موافقة أو رفض الإحالة إلى الاستيداع تبلغ كتابياً من قبل صاحب العمل في

الشهر الذي يلي تسلّم الطلب

المادة 79 : عند انقضاء مدة الإحالة إلى الاستيداع لا يجوز للأجير تقديم طلب آخر إلا بعد إتمام مدة
عمل قانونية لخمس سنوات أخرى.

الفرع الخامس : عطل بدون أجر

المادة 80 : يستفيد الأجراء لأسباب شخصية من عطلة بدون اجر من خمس 05 إلى ثلاثين 30
يوما تقويمي في السنة بعد استيفاء كل حقوقه العطلية.

ولا يجوز منح العطلة بدون اجر أثناء فترة العمل القصوى ماعدا الحالات الاستثنائية تقدرها السلطة
السلمية.

الفصل الخامس : انتهاء علاقة العمل

المادة 81 : تنتهي علاقة العمل التي تربط الأجير بالشركة في الحالات التالية :

- البطلان أو إلغاء القانون لعقد العمل،

- انتهاء مدة عقد العمل بمحدود المدة،

- الاستقالة المصرح بها "كتابيا"،

- التسريح لخطا تأديبي تطبيقا للنظام الداخلي للشركة،

- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع،

- التسريح للتقليص من عدد الأجراء،

- إنهاء النشاط القانوني للشركة،

- التقاعد،

- الوفاة.

يحدد النظام الداخلي قائمة العقوبات التأديبية التي تعلق علاقة العمل و تأثيرها على علاقة العمل.

الفرع الثالث : الحرمان من الحرية

المادة 74 : عندما لا يصدر الحكم ضد الأجير، فإن هذا الأخير يعاد إدراجه قانونا في منصب عمله أو في منصب عمل ذو اجر مماثل وهذا عقب تبليغ الحكم القضائي.
للأجير مهلة شهر 01 لتبليغ الحكم القضائي .
تحتفظ الشركة عند تجاوز هذه المهلة بحق إدراج أو عدم إدراج العون المعني.

الفرع الرابع : الإحالة إلى الاستبعاد

المادة 75 : إن الإحالة إلى الاستبعاد تتمثل في تعليق مؤقت لعلاقة العمل وذلك بطلب من الأجير وفقا للشروط المذكورة أدناه.

المادة 76 : يترتب عن الإحالة إلى الاستبعاد لأحد الأجراء، تعليق الأجر، والانقطاع من الاستفادة من الحقوق المتعلقة بالترقية والاقدمية والتدرج والتقاعد.
- يحتفظ الأجير المعني بجميع حقوقه المكتسبة المرتبطة بالمنصب إلى غاية تاريخ يوم إحالته على الاستبعاد.

المادة 77 : إن الإحالة إلى الاستبعاد تعلن من قبل الشركة لمدة لا تتجاوز سنة قابلة للتجديد مرتين على الأكثر.

المادة 78 : يمكن أن يستفيد كل أجير بناء على طلبه من الإحالة إلى الاستبعاد في الحالات التالية :

- في حالة مرض خطير أو حادث زوج الأجير أو ابنه،
- لرعاية طفل في أوائل عمره،
- للسماح للأجير بالالتحاق بزوجه لما يضطر هذا الأخير إلى تغيير مكان إقامته الاعتيادية،
- للقيام بنشاطات ثقافية ورياضية،
- لمتابعة الدروس أو المشاركة في نشاطات البحث،

المادة 69 : يستفيد كل أجير مدعو لمنح تكوين في الشركة من علاوة التكوين طبقا للمواد 126 و127 من الاتفاقية الجماعية.

الفصل الرابع : تعليق علاقات العمل

المادة 70 : طبقا لأحكام المواد 64 من قانون 90-11، تعلق علاقة العمل بقوة القانون للأسباب التالية :

- اتفاق متبادل بين المستخدم والأجير، منها الإحالة الاستبعاد،
- العطل المرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو إعادة التجنيد في إطارها.
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية .
- حرمان الأجير من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة في حدود مدة التعليق.
- ممارسة حق الإضراب في حدود مدة الإضراب.
- العطل غير مدفوعة الأجر.

الفرع الأول : حالة العجز عن العمل

المادة 71 : عندما يكون الأجير في حالة عجز عن العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني أو كل مرض آخر طويل المدى فإن توقيف علاقة العمل هي حق إلى غاية الشفاء.

المادة 72 : بغض النظر عن الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الضمان الاجتماعي تلتزم كل من المديرية العامة ولجنة المشاركة بتقديم العون والمساعدة إلى الأجير العاجز عن العمل.

الفرع الثاني : العقوبات التأديبية

المادة 73 : تعلق علاقة العمل في حالة إصدار عقوبة تأديبية ضد الأجير تعلق ممارسة عمله.

الفصل الثالث : التكوين المهني

المادة 60 : يجب على الشركة أن تباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح أجراءها

حسب برنامج التكوين تعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي مع موافقة مجلس الإدارة.

المادة 61 : يتعين على كل أجير أن يتابع الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى

التي ينظمها صاحب العمل بغية تجديد وتطوير معارفه العامة والمهنية والتكنولوجية.

المادة 62 : يمكن الشركة أن تطالب الأجراء الذين تسمح لهم مؤهلاتهم أو كفاءاتهم، بالمساهمة

بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى التي تنظمها، طبقا للمواد 69، 126 و 127 من

هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 63 : يخضع الأجير الذي يمثل للتكوين إلى أحكام النظام الداخلي الشركة التي يجري فيها

التكوين. و في حالة مخالفة النظام الداخلي يجوز الشركة صاحبة العمل أن تعلق أو توقف التكوين وان

تقوم بكل الإجراءات التأديبية القانونية.

المادة 64 : خلال فترة التكوين، يحتفظ الأجير المقبول في دورة تكوينية مهنية متخصصة أو إعادة

التحسين، لأكثر من 03 أشهر في الجزائر أو في الخارج ب :

- الأجر الأساسي لأجر منصب مشغول،

- الخدمات الاجتماعية،

- تعويض السيارة أو النقل إذا كان يجري التكوين بالجزائر وفي حالة عدم ضمان نقل العون من قبل

الشركة.

- في حالة تغيير الأجير لإقامته لإجراء التكوين، بناء على طلب الشركة فان هذه الأخيرة تتكفل

بتكاليف الإيواء وتكاليف التنقل مرتين في السنة.

إن فترة التكوين تؤخذ بعين الاعتبار كفترة عمل بالنسبة للحقوق المتعلقة بالأقدمية.

المادة 65 : كل عون يذهب إلى التكوين يبقى ملزم تجاه الشركة لفترات مختلفة حسب مدة هذا

التكوين.

- بالنسبة للتكوين من 10 أيام إلى (1) شهر إن مدة الالتزام التعاقدية محددة بتسعة (9) أشهر،

- بالنسبة للتكوين من شهر(1) إلى ثلاثة (3) أشهر إن مدة الالتزام التعاقدية محددة (1) بسنة،

- بالنسبة للتكوين أكثر من (3) أشهر إن مدة الالتزام التعاقدية محددة بثلاث (3) سنوات،

المادة 66 : كل إحالة على التكوين تستوجب من الشركة إعداد عقد بينها وبين الأجير و يحدد فيه

خاصة ما يلي :

- فترة الالتزام التعاقدية التي من شأنها يتعين على الأجير خدمة الشركة على اثر انتهاء التكوين

موضوع العقد.

- موضوع التكوين،

- مكان ومدة وشروط التكوين،

- رتبة الأجير أثناء التكوين،

- مستوى التأهيل المستهدف،

- كفايات المراقبة والمثابرة والانضباط والتكوين،

- حالات فسخ العقد والإجراءات المتعلقة به،

- في حالة قطع علاقة العمل من طرف الأجير قبل انتهاء مدة التعهد، يلتزم هذا الأخير بتعويض

مصاريف المدفوعة من طرف الشركة تعادل المدة المتبقية.

- في حالة العكس فانه يمكن متابعته قضائيا، عند الاقتضاء.

المادة 67 : يضمن للأجير بعد عودته من التكوين إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في

منصب مماثل.

غير انه وعلى ضوء النتائج المحصل عليها خلال دورته التكوينية فان التدرج عن استحقاق أو ترقيته

لمنصب مؤهل أعلى يخضع لتقدير المديرية العامة وذلك حسب استحقاق الأجير المعني للتدرج،

ولأهليته و المناصب المتوفرة بالنسبة للترقية.

المادة 68 : يمكن للأجير المسجل في دروس التكوين أو تحسين المستوى، وبناء على طلبه وبعد

موافقة المديرية العامة، من الاستفادة من غياب مدفوع الأجر لعشر (10) ساعات في الأسبوع.

ويمكن أن يستفيد أيضا بتكليف أوقات العمل.

الفرع الثالث : إعادة الإحاق

المادة 50 : يجب على الشركة أن تقوم بإعادة إحقاق الأجير في منصب عمل ملائم لوضعيته الصحية وذلك في حالة انخفاض قدراته البدنية بسبب حادث عمل أو مرض مهني والذي لا يسمح له بالاستمرار بالقيام بالمهام المتصلة بمنصب عمله وذلك بعد اخذ رأي طبيب العمل.

في هذه الحالة فان الأجير المعني له الحق في إعادة إحقاقه في منصب عمل آخر مع الاحتفاظ بالأجر.

المادة 51 : في حالة عدم تمكن الأجير من القيام بالمهام المتصلة بمنصب عمله نظرا لحالته الصحية بعد رأي طبيب العمل الخاص بالشركة، وعندما يكون المنصب الجديد مرتبط بمسئوليات أقل من المنصب السابق، فان هذا الأخير يمنح له أجرا وكذا علاوات وتعويضات المرتبطة بالمنصب الجديد.

المادة 52 : في أي حالة من الحالات، لا يجب أن يتخذ إعادة الإحقاق طابع تأديبي مقنع.

الفرع الرابع : التحويل

المادة 53 : يتمثل في تحويل الأجير من منصب عمل إلى منصب عمل آخر، سواء بالترقية أو بدوفا.

المادة 54 : يجوز أن يقرر التحويل لضرورة المصلحة المسببة أو بطلب من العون المعني بناء على أسباب شخصية.

المادة 55 : في أي حالة من الحالات، لا يجب أن يتخذ التحويل طابع تأديبي مقنع.

الفرع الخامس : التدرج عن استحقاق

المادة 56 : التدرج عن استحقاق هو إجراء خاص للارتقاء أفقي فردي، وذلك لتمكين الأجير من الارتقاء، عندما لا يغير منصب عمله

- إن التدرج عن استحقاق يكون بتغيير الفرع في نفس الدرجة.

- إن طريقة منح التدرج عن استحقاق، تركز أساسا على المحادثات السنوية للتقييم بين الأجير المقيم وبين مسؤوله السلمي، على أساس المعايير والإجراءات المحددة في وثيقة "نظام التقييم" الموزعة سنويا من طرف المديرية العامة على الأجراء.

المادة 57 : إن نسبة الأجراء الذين يمكنهم الاستفادة سنويا من التدرج عن استحقاق، يصادق عليها من طرف "لجنة تنفيذية للشركة"

«COMEX»، على أساس الفائض الإجمالي للاستغلال بعد مراقبة الحسابات السنوية للشركة.

الفرع السادس : الترقية

المادة 58 : إن الترقية هي ارتقاء عمودي فردي مشروط بتغيير في منصب العمل، ويترتب عنها تصنيف أعلى من المنصب الذي كان يشغله.

لا تتم الترقية إلا بتوفر الشروط التالية :

- شغور منصب العمل.

- إنشاء منصب عمل جديد موافق عليه من طرف المديرية العامة.

- إن الاستفادة من الدخول إلى منصب في إطار الترقية يخضع لتقييم المترشح على أساس قدراته المهنية وعلى مستواه المعرفي والتأهيلي.

الفرع السابع : التنزيل

المادة 59 : تقرر المديرية العامة التنزيل في الرتبة، ويتمثل في إعادة إحقاق الأجير من منصب عمل لآخر، وفي مستوى من التصنيف أو أجر أدنى. وتكون وفقا للشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المادة 46 : في كل الأحوال لا يجب أن تتجاوز الإنابة مدة ستة 06 أشهر. يمكن أن تجدد هذه الإنابة استثناءً بقرار صادر عن المديرية العامة للمرة الثانية لا تزيد عن ستة 06 أشهر.

الفصل الثاني : سريان علاقة العمل

الفرع الأول : التعيين

المادة 47 : يتم تعيين الأجير في المنصب الذي يشغله بقرار صادر عن المديرية العامة.

الفرع الثاني : الإلحاق

المادة 48 : يتمثل في تنصيب الأجير ووضعه في منصب معين مع منحه التصنيف المناسب الموافق للمنصب والمهام المسندة إليه.

المادة 49 : يمكن للإلحاق أن يأتي بعد :

- 1- التوظيف،
- 2- النقل،
- 3- إعادة الإدماج،
- 4- الترقية،
- 5- إعادة الانتشار،
- 6- التزليل، بعد عقوبة تأديبية.
- 7- بعد التكوين، عند الاقتضاء.
- 8- لضرورة مصلحة مسببة.

ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا طبقا للتنظيم المعمول به في هذا الصدد.
- يمكن للممتن حسب الإمكان، أن يستفيد مثل باقي أجزاء الشركة من خدمتي النقل والإطعام.

الفرع الثامن : تعديل عقد العمل

المادة 41 : يعدل عقد العمل إذا كان القانون، أو التنظيم، أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات جماعية تملئ قواعد أكثر نفعاً للأجراء من تلك التي نص عليها عقد العمل.

يمكن تعديل عقد العمل أكثر من مرة وحيثما اتفق الطرفان كلما اقتضت الضرورة، مع مراعاة الأحكام التشريعية، التنظيمية أو الاتفاقية.

المادة 42 : طبقاً للمادة 74 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم، إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و الأجراء.

- لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط المنصوص عليها قانوناً و عن طريق المفاوضات الجماعية.

الفرع التاسع : الإنابة

المادة 43 : تتمثل الإنابة في تعيين أجير و باقتراح من السلطة السلمية لشغل بصفة مؤقتة منصب عمل شاغر، سواء لأنه شاغر أو من أجل استخلاف مسؤوله إذا كان متغيماً لمدة تزيد عن خمسة عشر 15 يوماً مهما كان سببه. ويجوز لأجل ذلك قرار الإنابة.

المادة 44 : لشغل كل منصب عمل شاغر ذو مسؤولية، يمكن للشركة أن تستدعي كل أجير تتوفر فيه كل المواصفات المطلوبة.

المادة 45 : يقبض الأجير بالنيابة علاوة تسمى علاوة النيابة، وهي محددة في المادة 136 من هذه الاتفاقية الجماعية.

الفرع السادس : أجراء ذو نظام خاص

المادة 36 : إن توظيف الأجراء الأجانب يتم طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 معدل ومتمم.

المادة 37 : طبقاً للقانون 90-11، المادة 16 منه، يستفيد الأجراء المعوقون من شروط توظيف خاصة محددة من طرف التشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفرع السابع : عقد العمل

المادة 38 : عقد العمل بمدة غير محدودة : يمكن للشركة عند القيام بالتشغيل أن تبرم عقوداً لمدة غير محدودة، طبقاً للمادة 13 من قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل المتمم.

المادة 39 : عقد العمل بمدة محدودة :

طبقاً للمادة 12 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم، يمكن الشركة توظيف الأجير لمدة محدودة وذلك في الحالات المذكورة كالتالي :

- عندما يتعلق الأمر بتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف أجير مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
- عندما يتطلب الأمر إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
- عندما يرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،
- عندما يتعلق الأمر بالنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

المادة 40 : عقد التمهين.

طبقاً للمادة 10 من قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم، فإن عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه الشركة بضمان تكوين مهني منهجي وتام، يلتزم مقابل

يمكن لهذه المدة التجريبية أن تمتد مرة واحدة بناء على طلب السلطة السلمية وذلك كما يلي :

- عون التنفيذ : مدة تمديد الفترة التجريبية لا يمكن أن تتجاوز 02 أشهر،

- عون التأهيل : مدة تمديد الفترة التجريبية لا يمكن أن تتجاوز 3 أشهر،

- الإطار والإطار السامي : مدة تمديد الفترة التجريبية لا يمكن أن تتجاوز 06 أشهر،

المادة 30 : إن الفترة التجريبية للعقود المحدودة المدة تساوي نصف مدة عقد العمل مهما كان صنف العمل.

المادة 31 : يتمتع الأجير خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها الأجراء الذين يشغلون مناصب عمل ماثلة.

المادة 32 : يمكن لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق.

بالنسبة لمناصب العمل كإطار أو إطار سامي، فإنه يمكن أن يتم التفاوض على الإشعار المسبق بين الأطراف لضمان تبادل التعليمات.

المادة 33 : على اثر انتهاء الفترة التجريبية :

- فإن الهيئة المعنية ملزمة بتقديم تقرير مسبب إلى مديرية الموارد البشرية والقانونية تبين فيه تثبيت أو عدم تثبيت العون في منصب عمله.

- يجب أن يرسل هذا التقرير إلى مديرية الموارد البشرية والقانونية قبل انقضاء الفترة التجريبية.

المادة 34 : يثبت الأجير في منصبه، إذا كانت نتائج عمله مرضية بقرار كتابي. تدخل هذه المدة في حساب أقدميته في الشركة.

وفي الحالة العكسية، فإنه إما تنتهي علاقة العمل أو يخضع لمدة تجريبية ثانية، طبقاً للمادة 29، والتي يجب أن تبلغ له قبل انتهاء المدة التجريبية الأولى.

المادة 35 : بعد انتهاء الفترة التجريبية، يتم تبليغ قرار تثبيت أو عدم تثبيت الأجير في منصب عمله في اليوم الأخير لتلك المدة، كحد أقصى.

- شهادة الميلاد.

- شهادة الإقامة.

- نسخ طبق الأصل للشهادات.

- شهادات العمل الخاصة بالمناصب التي قد تم شغلها.

- تقرير الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.

- أربع (4) صور شمسية.

- بالإضافة إلى الشروط المنصوص عليها أعلاه، فإن كل شغل لمنصب جديد يخضع لشرط قبول

التحقيق الإداري على مستوى المطار.

المادة 24 : يجب إعلام لجنة المشاركة بتعيين كل أجير جديد في الشركة.

الفرع الثالث : تقييم المترشحين للمنصب

المادة 25 : يجب أن يضمن عند كل تشغيل، التساوي في الدخول للمنصب وبكفاءة متساوية.

المادة 26 : ترمي معايير تقييم المترشحين إلى احترام متطلبات الدخول للمناصب الشاغرة، وقياس الطاقات، المؤهلات والكفاءات المكتسبة من أجل شغل كل منصب.

الفرع الرابع : وثائق التوظيف

المادة 27 : كل توظيف، يستلزم تحرير عقد عمل، موقع من الطرفين وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

يجب أن يوضح مضمون العقد خاصة ما يلي :

- طبيعة علاقة العمل،

- مدة علاقة العمل،

- تاريخ سريان عقد العمل،

- منصب العمل ومكان أو أماكن العمل،

- الرتبة،

- الأجر والعناصر الأخرى للأجر،

- المدة التجريبية،

- كل عنصر ضروري لتوضيح عقد العمل.

المادة 28 : يجب على كل مترشح لوظيفة داخل الشركة أن يقدم الوثائق التالية :

- 02 بطاقتان شخصية أو عائلية للحالة المدنية،

- 02 شهادتان للميلاد مسلمتان من قبل بلدية الازدياد، رقم 12،

- 01 شهادة السوابق العدلية رقم 03،

- 01 شهادة الجنسية الجزائرية،

- 01 شهادة الإقامة،

- 01 شهادة أو شهادات العمل الأصلية،

- 01 نسخة طبق الأصل لشهادة التأهيل الأصلية،

- شهادة الانخراط للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في حالة تقديم شهادة عمل من قبل مؤسسة خاصة،

- مستخرج شطب خارج الولاية أو تحويل من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة لطالب

الوظيفة الذي اشتغل في جهة أخرى،

- مستخرج من عقد الزواج للنساء أو الرجال المتزوجين،

- تعيين لقب وعنوان واحدا من ذوي الحقوق، استثنائيا في حالة الوفاة.

الفرع الخامس : المدة التجريبية

المادة 29 : يخضع كل أجير جديد تم توظيفه لمدة تجريبية محددة كالاتي :

- عون التنفيذ 02 أشهر،

- عون التأهيل 03 أشهر،

- إطار وإطار سامي 06 أشهر،

الباب الرابع : علاقات العمل

الفصل الأول : تكوين علاقات العمل

الفرع الأول : شروط التوظيف

المادة 20 : يجب أن يستجيب كل توظيف، إما إلى منصب شاغر أو منصب مبرمج في البرنامج السنوي للتوظيف، كما يمكنه كذلك أن يستجيب لمنصب جديد يتطلبه تطور الشركة.

المادة 21 : تكون الأولوية لشغل مناصب العمل الشاغرة أو المنشأة، لأجراء الشركة، المتوفرين على الشروط المطلوبة لشغل المنصب.

المادة 22 : يمنع كل تمييز بين الأجراء في مجال التوظيف كيفما كان نوعه، سواء على أساس السن، الجنس، الرابطة الزوجية، الجنسية، الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.

الفرع الثاني : شروط الدخول لمنصب العمل

المادة 23 : يجب على كل مترشح لوظيفة داخل الشركة أن يتوفر على الشروط التالية :

- بلوغ ستة عشر (16) سنة على الأقل، ما عدى عقود التمهين، وعلى الأجير القاصر أن يقدم رخصة من وليه القانوني.

- اجتياز الفحوص الطبية وكذا الاختبارات واللقاءات المهنية.

- أن يكون غير مقيد بأي إلتزام.

- أن يكون مؤهلا جسديا لشغل منصب العمل.

- تقديم ملف إداري يتضمن الوثائق التالية :

- طلب خطي مرفق بموجز عن تاريخ الحياة المهنية (Cv).

- وثائق الحالة المدنية :

- بطاقة شخصية للحالة المدنية للمترشح الأعزب.

- بطاقة عائلية للحالة المدنية للمترشح المتزوج.

لا يمكن أن تعالج هذه الإعلانات الملصقة إلا المشاكل الاجتماعية المهنية الخاصة بالشركة أو المهنية أو كل ما يرتبط بعالم الشغل.

المادة 16 : إن توزيع الإعلانات النقابية والنصوص القانونية النقابية هو حق معترف به للمنظمة النقابية التمثيلية.

الفصل الثاني : التفاوض الجماعي

المادة 17 : يعتبر التفاوض الجماعي أحد الحقوق المعترف بها للأجراء والمكرس في قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم الخاص بعلاقات العمل في مادته الخامسة.

و يعتبر كذلك الوسيلة التي من خلالها يقرر الشركاء الاجتماعيون وباتفاق مشترك، تقنين تقاريرهم في مجال شروط التشغيل والعمل.

ويقوم على الممارسة الفعلية للأطراف لحقوقهم قصد إيجاد جو اجتماعي هادئ في مجال العمل على مستوى الشركة.

الفصل الثالث : لجنة مشاركة الأجراء

المادة 18 : طبقا للتشريع المعمول به، تتم مشاركة أجراء الشركة بواسطة لجنة المشاركة المنتخبة من قبل مجموع مندوبي مستخدمي الشركة.

المادة 19 : تمارس لجنة المشاركة كافة المهام المسندة إليها قانونا فيما يخص، الإعلام الصادر عن الشركة، مراقبة وتطبيق النصوص الشرعية و القانونية، إبداء الرأي في مجال المخططات السنوية وحصييات تنفيذها، تنظيم العمل، المشاريع متعلقة بالشغل، التكوين المهني والتمهين، النظام الداخلي، تسيير الخدمات الاجتماعية، الاطلاع على الكشوف المالية للشركة، وإعلام للأجراء بانتظام فيما يخص الانشغالات المعالجة من طرف اللجنة.

- إعلام بمجموع الأجراء المعنية عن طريق المنشورات النقابية أو عن طريق الاصااقات في الأماكن الملائمة والمحمية المخصصة لهذا الغرض من طرف الشركة.
- توزيع الإعلانات النقابية والنصوص القانونية الخاصة بالنقابة داخل الشركة.
- جمع الاشتراكات النقابية على مستوى أماكن العمل لدى أعضائها وفقا للإجراءات المتفق عليها مع إدارة الشركة.
- ترقية أعمال التكوين لصالح أعضائها.

الفرع الثاني : حماية الحق النقابي

- المادة 7 :** لا يجوز لأحد أن يمارس التمييز ضد أحد الأجراء بسبب نشاطاته النقابية أثناء التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية و عند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين والمنافع الاجتماعية.
- المادة 8 :** لا يجوز لأحد أن يمارس ضد الأجراء ضغوطات أو تهديدات تتعارض مع التنظيم النقابي ونشاطاته.
- المادة 9 :** لا يجوز للشركة أن تسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي.
- المادة 10 :** لا يجوز للشركة أن تتخذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي دون إعلام تنظيمه النقابي مسبقا.

الفرع الثالث : التسهيلات

- المادة 11 :** يحق للمندوبين النقابيين التمتع بمدة 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة عهدتهم.

يمكن للمندوبين النقابيين جمع وتقاسيم الحساب الساعي الشهري الممنوح لهم فيما بينهم وذلك بعد موافقة المديرية العامة للشركة.

المادة 12 : إن الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها سواء بمبادرة من الشركة أو التي تقبلها بطلب منهم لا يدخل في الساعات الشهرية الممنوحة لهم. كما لا تؤخذ في عين الاعتبار الغيابات التي ترخصها الشركة و ذلك ليتمكن المندوبون النقابيون من المشاركة في المحاضرات و المؤتمرات النقابية والأيام الدراسية الخاصة بالتكوين النقابي.

المادة 13 : تطبيقا للتشريع المعمول به، يسمح بانتداب من عضو (1) إلى (03) أعضاء لممارسة وظائف دائمة في خدمة التنظيم النقابي مع ضمان، عند انتهاء مدة العهدة، إعادة إدراجه في منصب عمله أو منصب ذو اجر مماثل.

المادة 14 : يجب على الشركة أن تضع تحت تصرف المنظمة النقابية الأكثر تمثيلية الوسائل البشرية والمادية التالية :

- محل ملائم للنشاط النقابي
- خدمات النقل
- آلة استنساخ
- جهاز الفاكس
- جهاز إعلام إلى للأمانة
- أثاث مكثي

الفرع الرابع : الملصقات

المادة 15 : في إطار ممارسة حق التصليق، تلصق الإعلانات في اللوحات المعدة لذلك، بموافقة مشتركة مع المستخدم، وذلك في أماكن العمل المرتادة من طرف الأجراء وبعيدا عن أنظار الأجانب عن الشركة.

- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع الشركة وان لا تنافسها في مجال نشاطها.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيات وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالشركة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.
- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.
- أن يحترموا كافة أحكام هذه الاتفاقية الجماعية والاتفاقات الجماعية وكذا الأحكام الناجمة عن النظام الداخلي.

الباب الثالث : ممارسة الحق النقابي ومشاركة الأجراء

الفصل الأول : كيفية ممارسة الحق النقابي

الفرع الأول : الحق النقابي

- المادة 4 :** إن ممارسة الحق النقابي مضمون، ويمارس في إطار قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل المتمم، قصد الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء.
- المادة 5 :** يجب على المنظمة النقابية أن تسلم للمديرية العامة للشركة، كل الوثائق المبررة لتمثيلها، في بداية كل سنة مالية.
- المادة 6 :** طبقا للمادة 38 من قانون 90-14 المعدل المتمم والمتعلق بممارسة الحق النقابي، فان المنظمة النقابية لها الصلاحيات التالية :
 - المشاركة في المفاوضات حول الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل الشركة.
 - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.
 - اجتماع أعضاء المنظمة النقابية في أماكن العمل أو المحلات المخصصة لذلك خارج ساعات العمل واستثناء إذا كان بموافقة الشركة أثناء ساعات العمل.

- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء إلى الإضراب.
- ويحق للأجراء أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي :
 - الشغل الفعلي للمنصب،
 - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم،
 - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،
 - التكوين المهني الخاص بهم،
 - الخدمات الاجتماعية،
 - كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

الفصل الثاني : واجبات الأجراء

- المادة 3 :** طبقا للمادة 7 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يخضع الأجراء في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية الآتية :
 - أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي تضعه الشركة.
 - أن يساهموا في مجهودات الشركة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
 - أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي تعينها الشركة أثناء ممارستها العادية لسلطتها في الإدارة.
 - أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي تعدها الشركة وفقا للتشريع والتنظيم.
 - أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد تباشرها الشركة في إطار طب العمل ومراقبة المواظبة.
 - أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي تقوم بها الشركة في إطار تحسين التسيير أو فاعلية الشركة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.

الفرع الخامس : تعويض المسؤولية والتبعية الخاصة والتعويض التمثيلي

الفرع السادس : تعويض الخبرة المهنية

الفرع السابع : علاوة الإنابة

الفرع الثامن : تعويض العطلة السنوية

الفرع التاسع : تعويض العمل التناوبي

الفرع العاشر : علاوة العمل الإلزامي للمديرية

الفرع الحادي عشر : تعويض الأضرار

الفرع الثاني عشر : علاوة الوظيفة العليا

43..... الفصل الثاني : العلاوات المرتبطة بالإنتاج ونوعية العمل

الفرع الأول : علاوة تحقيق الأهداف

الفرع الثاني : علاوة انتفاع من نتائج الشركة

44..... الفصل الثالث : تعويضات تسديد المصاريف المدفوعة

الفرع الأول : تعويض وجبة الطعام

الفرع الثاني : تعويض النقل

الفرع الثالث : تعويض السيارة

الفرع الرابع : تعويض مصاريف المهمة أو التنقل

46..... الفصل الرابع : المنح والتعويضات ذات الطابع الاجتماعي

الفرع الأول : تعويض الأجرة الوحيدة

الفرع الثاني : علاوة التمدد

47..... الفصل الخامس : المزايا المخصصة للأجراء

الفرع الأول : منحة الإحالة على التقاعد

الفرع الثاني : منحة خاصة للأعوان الراغبين في الذهاب إلى

التقاعد المسبق

الفرع الثالث : تعويض وسائل الوجود

الفرع الرابع : العلاوة التشجيعية

الفرع الخامس : علاوة عيد الأضحى

الفرع السادس : المبالغ الإضافية لأرامل وأبناء الشهداء

49..... الباب الثامن : نزاعات العمل

49..... الفصل الأول : النزاعات الفردية

50..... الفصل الثاني : النزاعات الجماعية

الفرع الأول : الوقاية

الفرع الثاني : المصالحة

51..... الفصل الثالث : ممارسة الحق النقابي

الفرع الأول : موافقة جماعة الأجراء على الإضراب

الفرع الثاني : الإشعار المسبق بالإضراب

الفرع الثالث : حماية حق الإضراب

الفرع الرابع : عرقلة حيوية العمل

الفرع الخامس : الحد الأدنى من الخدمة

الفرع السادس : تسوية الإضراب

53..... الباب التاسع : الأحكام الختامية

ملحقات :

56..... 1- قائمة مناصب العمل والفئات

62..... 2- شبكة الأجور القاعدية الشهرية

65..... 3- علاوة الوظيفة العليا، تعويض الالتزام، المسؤولية، والتمثيل

66..... 4- علاوة تحقيق الأهداف

69..... 5- علاوة التكوين

32.....	الفصل الثاني : تنظيم العمل
	الفرع الأول : الإلزام
	الفرع الثاني : العمل التناوبي
33.....	الفصل الثالث : العطل و الغيابات
	الفرع الأول : العطلة السنوية
	الفرع الثاني : الغيابات المدفوعة الأجر
	الفرع الثالث : الغيابات الغير مدفوعة الأجر
37.....	الفصل الرابع : حماية الأجير
	الفرع الأول : الحماية الصحية والأمن
	الفرع الثاني : طب العمل
38.....	<u>الباب السادس : الأجور</u>
38.....	الفصل الأول : التصنيف المهني
38.....	الفصل الثاني : شبكة الأجور
39.....	الفصل الثالث : الأجر
	الفرع وحيد : أحكام عامة خاصة بالأجراء
40.....	<u>الباب السابع : النظام التعويضي</u>
40.....	الفصل الأول : العلاوات والتعويضات الخاصة بتنظيم العمل
	الفرع الأول : علاوة التكوين
	الفرع الثاني : علاوة الوفاء
	الفرع الثالث : التعويض الجزائي للخدمة الدائمة
	الفرع الرابع : تعويض الصندوق

	الفرع السابع : عقد العمل
	الفرع الثامن : تعديل عقد العمل
	الفرع التاسع : الإنابة
21.....	الفصل الثاني : سريان علاقة العمل
	الفرع الأول : التعيين
	الفرع الثاني : الإلحاق
	الفرع الثالث : إعادة الإلحاق
	الفرع الرابع : التحويل
	الفرع الخامس : التدرج عن استحقاق
	الفرع السادس : الترقية
	الفرع السابع : التنزيل
24.....	الفصل الثالث : التكوين المهني
26.....	الفصل الرابع : تعليق علاقات العمل
	الفرع الأول : حالة العجز عن العمل
	الفرع الثاني : العقوبات التأديبية
	الفرع الثالث : الحرمان من الحرية
	الفرع الرابع : الإحالة إلى الاستيداع
	الفرع الخامس : عطل بدون أجر
28.....	الفصل الخامس : انتهاء علاقة العمل
	الفرع الأول : انتهاء عقد العمل المحدود المدة
	الفرع الثاني : الاستقالة
	الفرع الثالث : التسريح للتقليص من عدد الأجراء
	الفرع الرابع : الأحكام المشتركة الخاصة بانتهاء عقد العمل
30.....	<u>الباب الخامس : شروط العمل</u>
30.....	الفصل الأول : مدة للعمل

فهرس

- 09..... الباب الأول : هدف ومجال التطبيق
- 09..... الفصل الوحيد : هدف ومجال التطبيق
- 09..... الباب الثاني : حقوق الأجراء وواجباتهم
- 09..... الفصل الأول : حقوق الأجراء
- 10..... الفصل الثاني : واجبات الأجراء
- 11..... الباب الثالث : ممارسة الحق النقابي ومشاركة الأجراء
- 11..... الفصل الأول : كيفية ممارسة الحق النقابي
- الفرع الأول : الحق النقابي
- الفرع الثاني : حماية الحق النقابي
- الفرع الثالث : التسهيلات
- الفرع الرابع : المصقات
- 14..... الفصل الثاني : التفاوض الجماعي
- 14..... الفصل الثالث : لجنة مشاركة الأجراء
- 15..... الباب الرابع : علاقات العمل
- 15..... الفصل الأول : تكوين علاقات العمل
- الفرع الأول : شروط التوظيف
- الفرع الثاني : شروط الدخول للمنصب
- الفرع الثالث : تقييم المترشحين للمنصب
- الفرع الرابع : وثائق التوظيف
- الفرع الخامس : المدة التجريبية
- الفرع السادس : أجراء ذو نظام خاص

شركة تسيير مصالح و منشآت مطار الجزائر
SGSIA - SPA



مطار الجزائر
Aéroport d'Alger

إتفاقية جماعية