



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: جويلية 2007
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية للمؤسسة
القطاع: المحروقات
الموضوع : اتفاقية جماعية للمؤسسة نافطال NAFTAL (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على اثني عشر عنوان : الموضوع ومجال التطبيق / حقوق وواجبات العمال / ظروف العمل / التدريب على العمل النقابي ومشاركة العمال / منع وتسوية نزاعات الحق في الاضراب / التأجير / الحماية الاجتماعية و الاعمال الاجتماعية / احكام ختامية / ملاحق الاتفاقية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



CONVENTION COLLECTIVE

Juillet 2007

SOMMAIRE



TITRE I :	OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	01
TITRE II :	LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS	01
	Chapitre 1 : <i>Les droits des travailleurs</i>	01
	Chapitre 2 : <i>Les obligations des travailleurs</i>	01
TITRE III:	LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL	02
	Chapitre 1 : <i>La naissance de la relation de travail</i>	02
	• Section 1 : Le recrutement	02
	• Section 2 : Le contrat de travail	02
	Chapitre 2 : <i>Le déroulement de la relation de travail</i>	03
	• Section 1 : L'affectation – la réaffectation	03
	• Section 2 : La mutation	03
	• Section 3 : La gestion des carrières, l'avancement et la promotion	04
	• Section 4 : L'intérim	04
	• Section 5 : La rétrogradation	05
	Chapitre 3 : <i>La formation professionnelle</i>	05
	Chapitre 4 : <i>La modification de la relation de travail</i>	06
	Chapitre 5 : <i>La suspension de la relation de travail</i>	07
	• Section 1 : Conditions générales	07
	• Section 2 : La mise en disponibilité	07
	• Section 3 : Le congé sans solde	07
	• Section 4 : Le détachement	07
	Chapitre 6 : <i>La cessation de la relation de travail</i>	08
	• Section 1 : Conditions générales	08
	• Section 2 : La démission	08
	• Section 3 : Le licenciement à caractère disciplinaire	08
	• Section 4 : Le licenciement pour compression d'effectifs	08
	• Section 5 : L'indemnité de licenciement pour compression d'effectifs	09
TITRE IV :	LES CONDITIONS DE TRAVAIL	09
	Chapitre 1 : <i>La durée du travail</i>	09
	• Section 1 : La durée légale du travail	09
	• Section 2 : Le travail de nuit	10
	• Section 3 : les heures supplémentaires	10
	Chapitre 2 : <i>Les systèmes de travail</i>	10
	• Section 1 : Le travail posté	10
	• Section 2 : Le système de relève	11
	Chapitre 3 : <i>Les repos légaux, congés et absences</i>	11
	• Section 1 : Les repos légaux	11
	• Section 2 : Le congé annuel	11
	• Section 3 : Les absences	12
	Chapitre 4 : <i>La commission du personnel</i>	13
TITRE V :	L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS	13
	Chapitre 1 : <i>Les modalités d'exercice du droit syndical</i>	13
	• Section 1 : Le droit syndical	13
	• Section 2 : Les facilités	14
	• Section 3 : Les protections	14
	Chapitre 2 : <i>Le comité de participation</i>	15



TITRE VI :	LA PREVENTION ET LE REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL	15
	ET L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE	
	Chapitre 1 : <i>Les conflits individuels</i>	15
	Chapitre 2 : <i>Les conflits collectifs</i>	15
	Chapitre 3 : <i>L'exercice du droit de grève</i>	16
	• Section 1: Le recours et l'approbation de la grève par le collectif	16
	• Section 2: Le préavis	16
	• Section 3: Le service minimum	16
	• Section 4: La réquisition	17
	• Section 5: La protection du droit de grève	17
	• Section 6: Les interdictions	17
	• Section 7: La résolution de la grève	17
TITRE VII :	LA REMUNERATION	17
	Chapitre 1 : <i>La classification des postes de travail</i>	17
	Chapitre 2 : <i>Les éléments de la rémunération</i>	18
	• Section 1 : Les composantes du salaire	18
	• Section 2 : Le salaire de base	19
	• Section 3 : La grille des salaires	19
	• Section 4 : L'avancement à l'échelon	19
	• Section 5 : L'indemnité complémentaire de revenu	19
	• Section 6 : La bonification Moudjahid et Chahid	19
	• Section 7 : L'indemnité d'expérience professionnelle	19
	• Section 8 : La majoration pour heures supplémentaires	20
	• Section 9 : L'indemnité forfaitaire de service permanent	20
	• Section 10 : L'indemnité de travail posté	21
	• Section 11 : L'indemnité de nuisance	21
	• Section 12 : Les indemnités particulières du corps de sûreté interne	21
	• Section 13 : Les primes et indemnités spécifiques à l'encadrement	22
	• Section 14 : Les prime et indemnité spécifiques au corps médical	22
	• Section 15 : Les résultats du travail	22
	• Section 16 : La prime de caisse	23
	• Section 17 : L'indemnité de zone et de conditions de vie (IZCV)	23
	• Section 18 : L'indemnité horaire de vacation de formation (IHVF)	23
	• Section 19 : L'indemnité de congé annuel (ICA)	23
	Chapitre 3 : <i>Les gratifications</i>	23
	• Section 1 : Le salaire unique	23
	• Section 2 : Les médailles de travail	23
	• Section 3 : L'allocation de fin de carrière	23
	Chapitre 4 : <i>Les indemnités à caractère de remboursement</i>	24
	• Section 1 : La mission commandée	24
	• Section 2 : Les déplacements pour raisons de service	25
	• Section 3 : L'indemnité forfaitaire d'amortissement	25
	• Section 4 : Le prêt pour achat de véhicule	26
	• Section 5 : L'indemnité kilométrique	26
	• Section 6 : L'indemnité de transport	26
	• Section 7 : La prime de panier	26
	• Section 8 : L'indemnité de nourriture	26
	• Section 9 : L'indemnité de déplacement	26
TITRE VIII :	LA PROTECTION SOCIALE ET LES ŒUVRES SOCIALES	27
	Chapitre 1 : <i>La médecine du travail</i>	27
	Chapitre 2 : <i>L'hygiène et la sécurité</i>	27
	Chapitre 3 : <i>Les œuvres sociales</i>	28
	Chapitre 4 : <i>La protection sociale</i>	29
TITRE IX :	DISPOSITIONS FINALES	29
	Chapitre 1 : <i>L'exécution</i>	29
	Chapitre 2 : <i>La dénonciation</i>	29
	Chapitre 3 : <i>La commission permanente de la convention</i>	30
	Chapitre 4 : <i>La publicité</i>	30
	Chapitre 5 : <i>L'entrée en vigueur</i>	30

DA

[Signature]



TITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 :

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

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

Article 2 :

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

- les cadres dirigeants,
- le personnel étranger, régi par des dispositions particulières.
- les apprentis et les pré salariés.

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

TITRE II : LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Chapitre 1 : Les droits des travailleurs

Article 3 :

Les travailleurs salariés jouissent des droits fondamentaux suivants :

- exercice du droit syndical,
- négociation collective,
- participation dans l'organisme employeur,
- sécurité sociale et retraite,
- hygiène, sécurité et médecine du travail,
- repos,
- participation à la prévention et au règlement des conflits de travail
- recours à la grève.

Article 4 :

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

- à une occupation effective,

- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due,
- aux œuvres sociales,
- à tout avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

Chapitre 2 : Les obligations des travailleurs

Article 5 :

Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes :

- accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail en agissant avec diligence et assiduité dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par la société,
- contribuer aux efforts de l'employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité,
- exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par la société dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction,
- observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation,
- accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou de contrôle d'assiduité,
- participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que la société engage dans le cadre de l'amélioration de son fonctionnement ou de son efficacité ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité,
- ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous traitante, sauf accord de NAFTAL et ne pas lui faire concurrence dans son champ d'activité,
- ne pas divulguer d'informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication et, d'une façon générale ne pas divulguer les documents internes à

- NAFTAL, sauf s'ils sont requis par la Loi ou par la hiérarchie,
- observer les obligations découlant du contrat de travail.

TITRE III: LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Chapitre 1: La naissance de la relation de travail

Section 1 : Le recrutement

Article 6 :

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

Article 7 :

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

Le contrat de travail doit comporter la mention "lu et approuvé " par l'intéressé, suivie de sa signature.

Article 8 :

L'âge minimal requis pour un recrutement ne peut être inférieur à seize (16) ans. Le candidat mineur à un poste de travail ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation écrite de son tuteur légal. Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé ou préjudiciables à sa moralité.

Article 9 :

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

Article 10 :

Tout candidat à un emploi subit en premier lieu et sans engagement de recrutement des examens médicaux ainsi que des tests professionnels qui permettent à la société

d'évaluer ses aptitudes physiques et ses capacités intellectuelles et professionnelles.

Article 11 :

La société réserve un quota de postes de travail susceptibles d'être occupés par des travailleurs handicapés.

A qualification égale, les Moudjahidine, les veufs ou veuves et enfants de Chouhada bénéficient de la priorité au recrutement.

Cette mesure est étendue aux enfants de travailleurs décédés en activité.

Section 2 : Le contrat de travail

Article 12 :

En règle générale, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas expressément prévus ci-après :

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

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

Article 13 :

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

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



8

Handwritten signature



Article 14 :

Toute disposition relative au contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque, entre travailleurs, en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat est nulle et de nul effet.

Article 15:

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

- deux (02) mois pour le personnel d'exécution,
- quatre (04) mois pour le personnel de maîtrise,
- six (06) mois pour les cadres,
- douze (12) mois pour les cadres supérieurs.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, la période d'essai est ramenée à :

- huit (08) jours pour le personnel d'exécution,
- quinze (15) jours pour le personnel de maîtrise,
- un (01) mois pour les cadres,
- deux (02) mois pour les cadres supérieurs.

Article 16:

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

La notification de résiliation du contrat de travail doit être adressée au travailleur au plus tard le dernier jour de la période d'essai.

Passé ce délai, la confirmation de la relation de travail est réputée acquise :

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

Article 17 :

Lorsque la période d'essai est jugée satisfaisante, la confirmation du travailleur recruté pour une durée indéterminée intervient durant ou à l'issue de la période d'essai par l'établissement d'une décision réglementaire de confirmation.

Dans le cas d'une confirmation au poste de travail, la période d'essai est prise en compte dans le décompte de l'ancienneté du travailleur.

Chapitre 2 : Le déroulement de la relation de travail

Section 1 : L'affectation - la réaffectation

Article 18 :

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

Elle peut intervenir dans différentes situations à savoir :

- au recrutement,
- lors d'une mutation,
- à l'issue d'une formation,
- à la réintégration (suite à une mise en disponibilité, détachement, longue maladie...)

Article 19 :

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

Elle peut également intervenir sur un poste de classification inférieure :

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

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

Section 2 : La mutation



Article 20:

La mutation interne intervient à la demande du travailleur. Elle consiste en un mouvement du travailleur de son poste de travail vers un autre poste de travail vacant, prévu dans l'organigramme approuvé de la structure d'accueil.

Dans ce cas, la société n'est pas tenue de maintenir au travailleur la même classification.

Article 21 :

Dans le cadre de l'organisation de ses activités ou lorsque les nécessités de service l'exigent, la société peut procéder à la mutation d'un travailleur sur un autre poste de travail de classification au moins équivalente.

Article 22 :

Lorsque la mutation pour nécessités de service entraîne inévitablement un changement de résidence, la société est tenue de prendre en charge le travailleur muté, soit en lui attribuant un logement, soit en assurant son hébergement.

Les frais de déménagement, y compris la billetterie, sont pris en charge par la société, sur la base des justificatifs fournis.

L'appréciation de la distance impliquant un changement de résidence, en cas de mutation, fera l'objet d'un accord collectif.

Section 3 : La gestion des carrières, l'avancement et la promotion

Article 23:

La mise en œuvre du système général de gestion des carrières qui sera établie au terme d'un accord collectif, précisera les conditions et les modalités s'y rapportant et s'inscrira dans l'atteinte des objectifs définis par la société.

Nonobstant l'avancement méritoire à l'échelon au titre de la gestion des carrières telle que prévue à l'alinéa précédent, la promotion qui sanctionne une élévation dans l'échelle des qualifications ou dans la hiérarchie professionnelle, intervient en fonction des postes de travail disponibles dans l'organigramme, de l'aptitude et du mérite du travailleur.

Article 24 :

Les postes vacants sont pourvus en priorité par des travailleurs confirmés de la société appartenant au même niveau de

classification ou à un niveau de classification immédiatement inférieur.

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

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

Article 25:

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

- six (06) mois, lorsque le poste à pourvoir n'est pas un poste supérieur.
- douze (12) mois, lorsque le poste à pourvoir est un poste supérieur.

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

Si les résultats au cours de la période d'évaluation s'avèrent concluants, le travailleur est confirmé dans ses nouvelles fonctions.

Dans le cas contraire, le travailleur est réintégré à son poste de travail d'origine ou réaffecté vers un poste de classification équivalente à ce dernier.

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

Durant la période d'évaluation, le travailleur percevra, à compter du premier jour, une indemnité dite d'intérim égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au poste sur lequel il exerce à titre probatoire.

Section 4 : L'intérim

Article 26:

L'intérim consiste à faire remplacer le titulaire d'un poste organique, appelé à s'absenter momentanément et dont la vacance est susceptible de gêner le bon fonctionnement de la structure. Le travailleur doit réunir les conditions et les critères de qualification requis.



Article 27:

L'exercice de la fonction, à titre intérimaire, est consacré par l'établissement d'une décision réglementaire dûment signée par le responsable habilité et ouvre droit, lorsque la période excède un (1) mois, à une indemnité d'intérim égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au poste sur lequel il assure l'intérim.

Dans tous les cas, la période de remplacement ne peut dépasser douze (12) mois consécutifs. Au delà de ce délai, la confirmation est réputée acquise.

Section 5 : La rétrogradation

Article 28 :

La rétrogradation intervient dans les cas d'un manquement à la discipline conformément aux procédures et aux conditions fixées par le règlement intérieur.

Chapitre 3 : La formation professionnelle

Article 29 :

La formation professionnelle constitue un instrument stratégique de développement de la société, dont les objectifs concourent à la réalisation de ses missions économiques et à la valorisation des qualifications du personnel.

A ce titre, le rôle des services de formation de la société consiste à assurer la satisfaction des besoins de la société en main d'œuvre qualifiée nécessaire à sa gestion et à son développement.

Article 30 :

Pour la concrétisation de ses objectifs, la société met en œuvre les moyens nécessaires en vue d'assurer :

- les actions de formation professionnelle spécialisée en direction des travailleurs confirmés en vue de l'acquisition d'une qualification ou d'une compétence nécessaire à l'occupation d'un poste de travail et à la maîtrise d'une fonction.
- les actions de perfectionnement professionnel permettant une adaptation permanente du travailleur à son poste de travail, compte tenu des exigences dictées par l'évolution des techniques de gestion.

- les actions de recyclage professionnel autorisant l'accès à un poste de travail dont les tâches sont différentes de celles du poste initial mais de même niveau de qualification.

La société engage également des actions de formation visant à l'ajustement des niveaux de qualification des travailleurs par rapport aux exigences d'accès au poste occupé.

Article 31 :

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

Les plans d'apprentissage sont soumis préalablement pour avis à la commission du personnel.

Article 32:

Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés par la société en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître ses connaissances générales, professionnelles et technologiques.

Article 33:

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

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

Ces montants horaires s'appliquent également aux formateurs externes appelés par la société pour dispenser des cours de formation professionnelle.

Article 34:

Lorsque les nécessités de service le permettent, la société peut autoriser, sans rémunération, un travailleur appelé à des tâches de formation à l'extérieur de la société.

Article 35 :

L'ensemble des actions de formation sont à développer en priorité au sein des centres de formation de la société, sur site ainsi que, le cas échéant, au sein d'institutions de formation externes.



Article 36:

La société est tenue de dégager un budget correspondant aux besoins de réalisation des actions de formation programmées au titre des plans de formation, de perfectionnement, de recyclage et d'apprentissage pour lesquels le partenaire social est préalablement consulté pour avis.

Article 37:

Le travailleur confirmé ayant une ancienneté d'au moins une année, inscrit au titre des actions de formation professionnelle, de perfectionnement ou de recyclage initiées par la société bénéficiaire, durant cette période, de l'intégralité de la rémunération afférente à son poste de travail à l'exclusion des primes et indemnités à caractère de remboursement, sauf s'il n'est pas pris en charge.

La période est considérée comme temps de travail accompli et prise en considération au titre de l'expérience professionnelle, de l'avancement à l'échelon, des médailles de mérite et de l'allocation de fin de carrière.

Article 38:

La durée d'engagement contractuel est calculée à raison de deux (2) fois la durée de la période de formation. Elle ne peut toutefois être inférieure à deux (2) ans pour toute formation, perfectionnement et recyclage d'une durée supérieure à 3 mois.

Article 39:

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

Sont exclus de ces mesures, les cas de cessation de la relation de travail pour cause de décès, de compression d'effectifs, de cessation d'activité légale ou d'incapacité totale de travail consécutive à une maladie, une maladie professionnelle ou à un accident de travail.

Article 40:

Le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation, de perfectionnement professionnel, peut bénéficier, sous réserve

de l'accord préalable de la société, d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial non rémunéré avec réservation de son poste de travail.

Il peut également bénéficier d'un changement de poste correspondant à ses nouvelles capacités, compte tenu des intérêts de la société.

Article 41 :

Lorsque le lieu où se déroule la formation permet au travailleur de rejoindre quotidiennement son domicile, celui-ci peut prétendre au remboursement des frais de transport par le maintien de l'IFA ou l'attribution d'une prime de transport, selon le barème en vigueur.

Les frais de transport entre le lieu de formation en Algérie et le lieu de résidence sont à la charge de la société dans les limites d'un (01) aller-retour par cycle trimestriel de formation.

La prise en charge des frais de transport pour une formation à l'étranger est définie par la réglementation en vigueur.

Article 42 :

Le travailleur en formation bénéficie de l'intégralité des vacances arrêtées par l'établissement dispensant la formation. Dans ce cas, le travailleur ne saurait prétendre au congé annuel, sauf si les périodes de vacances sont inférieures à la durée légale du congé annuel dont il aurait pu bénéficier s'il avait normalement travaillé.

Chapitre 4 : La modification de la relation de travail

Article 43 :

Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou les accords collectifs énoncent des règles plus favorables au travailleur que celles qui y sont stipulées.

Article 44 :

Sous réserve du respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, le contrat de travail peut être modifié par la volonté commune du travailleur et de la société.



Article 45 :

S'il survient une modification dans la situation juridique de la société, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs.

Toute modification éventuelle dans les relations de travail, ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la loi relative aux relations de travail et par voie de négociation collective.

Chapitre 5 : La suspension de la relation de travail

Section 1 : Conditions générales

Article 46 :

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

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

Article 47 :

A l'expiration de la période ayant motivé la suspension de la relation de travail, le travailleur est réintégré de droit à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente.

Passé les délais fixés pour la réintégration, le travailleur qui n'aurait pas rejoint son poste de travail est considéré en position d'abandon de poste.

Section 2 : La mise en disponibilité

Article 48 :

La mise en disponibilité peut être accordée à tout travailleur confirmé justifiant au minimum de deux (02) années d'ancienneté, lorsque la demande est formulée pour des motifs familiaux ou personnels dûment prouvés, notamment :

- en cas d'accident ou de maladie grave du conjoint, d'un enfant ou d'ascendant du travailleur,
- en cas de changement de résidence du conjoint en raison de sa profession, en un lieu éloigné de celui du travailleur,
- pour permettre au travailleur ou principalement à la femme au travail d'élever un enfant de moins de six (06) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

Article 49 :

La mise en disponibilité est prononcée pour une durée supérieure à un (01) mois sans excéder douze (12) mois. Elle peut être renouvelée une seule fois.

Section 3 : Le congé sans solde

Article 50 :

Un congé sans solde d'une durée maximale de trente (30) jours peut être accordé à tout travailleur confirmé justifiant au minimum une (01) année d'ancienneté, lorsque la demande formulée revêt un caractère de nécessité absolue.

Le congé sans solde ne peut être renouvelé durant le même exercice.

Section 4 : Le détachement

Article 51 :

Le détachement sans solde est la position d'un travailleur appelé à exercer une charge publique élective ou une activité auprès d'une institution ou organisme public externe à la société.

La durée du détachement ne peut excéder celle du mandat.

Article 52 :

Le détachement avec solde concerne les travailleurs appelés à effectuer une période d'entretien ou de rappel dans le cadre de la réserve.

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 107 de la présente convention, le

✍

✍

détachement avec solde est accordé aux représentants d'organisations syndicales représentatives.

Chapitre 6 : La cessation de la relation de travail

Section 1 : Conditions générales

Article 53 :

La relation de travail cesse par l'effet de :

- la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail,
- l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée,
- la démission,
- le licenciement,
- l'incapacité totale de travail telle que définie par la législation,
- le licenciement à caractère disciplinaire,
- le licenciement pour compression d'effectifs,
- la cessation d'activité légale de la société,
- la retraite,
- le décès.

Article 54 :

A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de la cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes.

La délivrance du certificat de travail n'annule pas les droits et obligations des parties nés du contrat de travail ou contrats de formation, sauf s'il en est convenu autrement par écrit entre elles.

Section 2 : La démission

Article 55 :

La démission est un droit reconnu au travailleur.

Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec la société doit présenter une demande de démission par écrit et respecter un délai de préavis fixé ainsi qu'il suit :

- un (01) mois pour le personnel d'exécution,
- deux (02) mois pour le personnel de maîtrise,
- trois (03) mois pour le personnel cadre,
- six (06) mois pour le cadre supérieur.



Si les nécessités de service le permettent, la société peut consentir une réduction ou une dispense du préavis ci-dessus fixé.

Section 3 : Le licenciement à caractère disciplinaire

Article 56 :

Le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur. Il est prononcé dans le respect des procédures fixées par le règlement intérieur.

Le règlement intérieur détermine les conditions dans lesquelles le travailleur licencié bénéficie du délai-congé.

Le délai congé accordé dans les cas de licenciement à caractère disciplinaire prévu par le règlement intérieur est fixé pour l'ensemble des catégories socio professionnelles à un (01) mois.

Section 4 : Le licenciement pour compression d'effectifs

Article 57 :

Pour des raisons économiques, la société peut, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, procéder à des compressions d'effectifs selon le plan social tel que défini à l'article 61 de la présente convention.

Article 58 :

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

- l'adaptation du régime indemnitaire, notamment des primes et indemnités liées aux résultats du travail,
- le réexamen des formes et niveaux de la rémunération du travail,
- le gel des promotions,
- l'organisation et la conduite d'actions de formation - reconversion,
- la suppression progressive du recours aux heures supplémentaires,
- la mise à la retraite des travailleurs ayant atteint l'âge légal et ceux pouvant bénéficier d'une retraite anticipée,
- l'introduction du partage du travail et du travail à temps partiel,
- le non-renouvellement des contrats de travail à durée déterminée,



- l'organisation, en relation avec les entreprises du secteur, des actions de redéploiement.

Article 59 :

Après épuisement de tous les moyens visés à l'article 58 ci-dessus et lorsque la décision de compression devient incontournable, la société prend en compte, par ordre de priorité les critères suivants :

- l'expérience et la qualification au poste de travail,
- l'ancienneté au sein de la société,
- les appréciations et performances,
- la situation familiale et le nombre de personnes à charge,
- la prise en considération des protections légales en faveur de certaines catégories de travailleurs, (Moudjahidine, veufs (ves) et enfants de Chouhada, travailleurs handicapés).

Le travailleur ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une compression d'effectifs bénéficie de la priorité, en cas de réembauche.

Article 60 :

Le plan social fait l'objet de négociation avec les représentants syndicaux des travailleurs et donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, signé des deux parties, qui consigne les points d'accords et le cas échéant, les questions faisant l'objet de réserves ou de désaccords.

En cas de désaccord sur un ou plusieurs éléments du volet social, les parties peuvent recourir, avant sa mise en œuvre, à la médiation et/ou à l'arbitrage prévus par la législation en vigueur.

Article 61 :

Le plan social ayant fait l'objet d'un accord est déposé, avant sa mise en œuvre, auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétents.

La mise en œuvre des mesures de compression donne obligatoirement lieu :

- à l'établissement de décisions individuelles mettant fin à la relation de travail,
- au paiement des indemnités de licenciement prévues à l'article 62 ci-dessous,

- à l'établissement et à la communication à l'inspection du travail territorialement compétente et aux caisses d'assurance chômage et de retraite anticipée, des listes nominatives des travailleurs concernés par la compression d'effectifs.

Section 5 : L'indemnité de licenciement pour compression d'effectifs

Article 62 :

Le travailleur ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une compression d'effectifs ouvre droit à une indemnité égale à trois (03) mois de salaires.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le travailleur est admis à la retraite ou à la retraite anticipée.

Par salaire au sens du présent article, il y a lieu d'entendre la rémunération mensuelle moyenne brute perçue durant les douze derniers mois précédant la cessation de la relation de travail.

TITRE IV : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre 1 : La durée du travail

Section 1 : La durée légale du travail

Article 63 :

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à quarante (40) heures dans les conditions normales de travail. Elle est répartie en règle générale sur cinq (05) ou six (06) jours ouvrables, sauf dans les cas expressément établis dans le règlement intérieur et résultant de la nature et des impératifs d'activités ainsi que des spécificités propres aux régions géographiques.

Article 64 :

Les horaires de travail sont fixés par un accord collectif, en fonction des exigences du service, des conditions de travail et des particularités locales.

Article 65 :

L'amplitude journalière ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures.



Article 66 :

Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, la société est tenue d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une (01) heure dont une demi-heure est considérée comme temps de travail.

Section 2 : Le travail de nuit

Article 67 :

Est considéré travail de nuit, tout travail exécuté entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures.

Article 68 :

Le travailleur de l'un ou de l'autre sexe, âgé de moins de dix neuf (19) ans révolus ne peut effectuer un travail de nuit. Sauf dérogation spéciale accordée par l'inspecteur du travail territorialement compétent, il est interdit à la société de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit.

Section 3 : Les heures supplémentaires

Article 69 :

Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel.

Est réputée heure supplémentaire, toute heure effectuée par le travailleur au delà de la durée légale de travail.

Le recours aux heures supplémentaires est autorisé dans la limite de 20% de la durée légale de travail à condition de ne pas dépasser l'amplitude journalière fixée à douze (12) heures.

Article 70 :

La société peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail, dans la limite autorisée.

Article 71 :

La limite fixée ci-dessus peut être dépassée dans les cas suivants :

- prévenir des accidents imminents ou réparer les dommages résultant d'accidents,
- achever des travaux dont l'interruption risque du fait de leur nature d'engendrer des dommages.

Dans ces cas, les représentants des travailleurs sont obligatoirement consultés et l'inspecteur du travail compétent tenu informé.

Article 72 :

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration telle que fixée à l'article 164 de la présente convention.

Article 73 :

Les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié chômé et payé ainsi que celles effectuées de nuit ouvrent droit, outre à la majoration prévue à l'article 164, à un congé de récupération d'égale durée.

Article 74 :

La majoration pour heures supplémentaires n'est pas cumulable avec les primes de responsabilité et de sujétion spéciale ou de service permanent.

Chapitre 2 : Les systèmes de travail

Section 1 : Le travail posté

Article 75 :

Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, le travail est organisé par équipes successives.

Le régime en travail posté comporte trois (03) systèmes :

- un système continu où le service est assuré 24h sur 24 (3 x 8,2x12) tous les jours de la semaine y compris le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés,
- un système semi-continu où le service est assuré 24h sur 24(3 x 8,2x12) avec arrêt à chaque fin de semaine,
- un système discontinu où le service est assuré matin et soir (2x8, avec arrêt à chaque fin de semaine.

Article 76 :

Le travailleur qui n'est pas relevé à l'issue de son cycle de travail par l'agent appelé à lui succéder est tenu de demeurer à son poste de travail et de continuer à accomplir ses tâches jusqu'à ce qu'il soit pourvu à son remplacement, dans les limites de l'amplitude journalière autorisée.

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



Article 77 :

Le travail posté ouvre droit à une indemnité qui couvre :

- le recouvrement d'horaires pour la passation des consignes,
- le travail de nuit,
- le travail durant le jour de repos hebdomadaire,
- le travail durant les jours fériés chômés et payés,
- le dépassement de la durée légale pour le système continu 3x8.

Section 2 : Le système de relève

Article 78 :

Le système de relève est une organisation de travail qui se définit comme une alternance de travail ininterrompu pendant une durée déterminée et d'une période de récupération.

Le cycle de travail en système de relève est fixé à huit (08) semaines dont six (06) semaines de travail effectif et deux (02) semaines de congé de récupération.

Un repos d'une demi-journée (le vendredi après-midi) et un délai de route est accordé au travailleur soumis au système de relève, conformément aux règles internes qui seront définies par les parties à la négociation.

Article 79:

Le cycle de travail en système de relève est applicable exclusivement aux travailleurs ayant fait l'objet d'une mutation par nécessités de service et hébergés dans les structures d'accueil de la société (bases de vie)

Chapitre 3 : Les repos légaux- congés et absences

Section 1: Les repos légaux

Article 80 :

Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé par la Loi.

Article 81 :

Les jours fériés chômés et payés sont fixés par la Loi.

Article 82:

Le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés et payés sont des jours de repos légaux.

Les travailleurs ayant travaillé un jour de repos légal ouvrent droit à un repos compensateur d'égale durée et au bénéfice de la majoration des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la présente convention.

Lors des jours fériés chômés et payés, les travailleurs soumis au régime du travail posté sont tenus d'assurer le service. Dans ce cas, ils ouvrent droit soit :

- au paiement des heures supplémentaires au taux normal (taux horaire x nombre d'heures effectuées),
- à un congé de récupération d'égale durée.

Cette dernière disposition est également applicable aux cadres ayant travaillé un jour de repos hebdomadaire, un jour férié chômé et payé ou de nuit.

Section 2: Le congé annuel

Article 83 :

Tout travailleur a droit au congé annuel rémunéré. Toute renonciation à tout ou partie du congé annuel est nulle et de nul effet.

Article 84 :

La période de référence pour le décompte du droit à congé s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédant le congé au 30 juin de l'année du congé.

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

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

La période inférieure à quinze jours (15) et supérieure ou égale à huit (08) jours ouvre droit à une journée de congé annuel.



Article 85 :

Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :

- les périodes de travail accomplies,
- les périodes de congé annuel ou de récupération,
- les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par la société,
- les périodes de repos légal,
- les périodes d'absences pour maternité, maladies et accidents de travail,
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

Article 86 :

Le congé annuel doit être pris entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre de l'année en cours. Le report d'une année sur l'autre est interdit sauf dans les cas de nécessité absolue de service.

Lorsque les conditions le permettent, le congé annuel peut être fractionné en deux (02) tranches sans que toutefois, la durée de la première tranche ne soit inférieure à quinze jours (15) ouvrables.

Article 87:

Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus d'un mois (01) de congé annuel et ce, quelle que soit la durée du congé de maladie.

Article 88 :

Un congé supplémentaire de dix (10) ou quinze (15) jours, selon le cas, est accordé au travailleur exerçant dans les wilayas du sud. La liste des localités et les durées des congés supplémentaires sont fixées par les parties à la négociation.

La durée du congé annuel peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux. La liste des postes de travail concernés et les durées supplémentaires accordées sont fixées par les parties à la négociation.

Article 89 :

Le travailleur en congé annuel peut être rappelé pour nécessité impérieuse de service. Il est tenu d'y répondre, sauf cas de force majeure dûment établie.

Article 90 :

La relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue durant le congé annuel.

Article 91 :

Le travailleur a le droit d'interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie, pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents.

Article 92 :

Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par la direction, après avis des représentants des travailleurs.

Article 93 :

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

Dans ce cas, la période du congé accordé ne saurait être supérieure aux droits à congé acquis à la veille du départ.

Article 94 :

Le congé annuel ouvre droit à une indemnité selon les conditions et les modalités prévues à l'article 189 de la présente convention.

Section 3 : Les absences

Article 95 :

Sauf les cas expressément prévus par la Loi ou par la réglementation, le travailleur, quelle que soit sa position dans la hiérarchie, ne peut être rémunéré pour une période non travaillée sans préjudice des mesures disciplinaires prévues au règlement intérieur.

Article 96:

Le travailleur peut bénéficier, sous réserve de justifications préalables et de notification par la société, d'absences sans perte de rémunération pour les motifs suivants :

- s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel, selon les durées fixées par les dispositions légales ou conventionnelles,
- suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par la société et pour passer des examens académique ou professionnels,

- passer des visites et des examens médicaux dans le cadre exclusif de la médecine du travail,
- siéger en qualité de juré,
- siéger comme membre d'un bureau de conciliation,
- siéger comme assesseur auprès d'un tribunal en matière sociale,
- assister un travailleur concerné par une action disciplinaire ou être cité comme témoin à charge ou à décharge par la société,
- permettre à la femme travailleuse d'allaiter son enfant,
- participer aux séminaires nationaux ou internationaux et autres manifestations scientifiques en rapport avec leurs spécialités,
- participer aux réunions statutaires des organes de gestion de la société ou des entreprises publiques autonomes.

Article 97 :

Le travailleur bénéficie, sous réserve de justifications préalables, d'une absence de trois (03) jours ouvrables rémunérés à l'occasion de chacun des événements familiaux ci-après :

- mariage du travailleur,
- naissance d'un enfant du travailleur,
- mariage de l'un des descendants,
- circoncision d'un enfant du travailleur,
- décès du conjoint du travailleur,
- décès d'ascendants du travailleur ou de son conjoint,
- décès de descendants du travailleur,
- décès de collatéraux directs du travailleur ou de son conjoint.

Le travailleur bénéficie d'une (01) journée d'absence spéciale rémunérée, lors du décès de l'oncle ou de la tante du travailleur ou de son conjoint.

Dans les cas de naissance ou de décès, la justification intervient a posteriori.

Article 98 :

Le travailleur confirmé se rendant en pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam bénéficie une fois dans sa carrière d'un congé spécial rémunéré fixé à trente (30) jours calendaires.

Article 99:

Des autorisations d'absences non rémunérées peuvent être accordées par le responsable hiérarchique habilité au travailleur qui exprime un besoin impérieux de s'absenter dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

Chapitre 4 : La commission du personnel

Article 100:

Des commissions du personnel à caractère consultatif, sont instituées au niveau de chaque structure de gestion de la société, selon des modalités fixant leur composition, leurs attributions et leur fonctionnement.

TITRE V : L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Chapitre 1 : Les modalités d'exercice du droit syndical

Section 1 : Le droit syndical

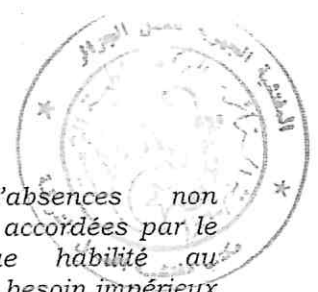
Article 101 :

Le droit syndical est reconnu à tous les travailleurs. Il s'exerce librement dans la société conformément aux dispositions législatives et réglementaires et aux accords conclus entre la société et les organisations syndicales représentatives au sens de la Loi.

Article 102 :

Les organisations syndicales représentatives des travailleurs ont, conformément à la Loi, les prérogatives suivantes :

- participer aux négociations de conventions ou accords collectifs au sein de la société,
- participer à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève,
- réunir les membres de l'organisation syndicale sur les lieux de travail ou dans des locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement, si l'accord de la direction est obtenu, pendant les heures de travail,



[Handwritten signature]

- informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par la direction,
- collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de leurs membres selon des procédures convenues avec la direction,
- promouvoir des actions de formation syndicale en direction de leurs membres.

Section 2 : Les facilités

Article 103 :

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

Ils peuvent cumuler et répartir entre eux les crédits horaires mensuels qui leur sont reconnus, après accord de la direction

Article 104 :

Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de la direction ou acceptées par celle-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire alloué.

Ne sont pas également prises en compte les absences autorisées par la direction pour permettre aux délégués syndicaux de participer aux conférences et congrès des organisations syndicales et aux séminaires de formation syndicale.

Article 105 :

La direction doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives les moyens nécessaires pour la tenue des réunions et des tableaux d'affichages situés en des lieux appropriés.

Lorsque l'organisation syndicale dispose de plus de cent cinquante (150) membres, un local approprié doit être mis à sa disposition par la direction, après accord des deux parties.

Article 106 :

Des panneaux d'affichage distincts, vitrés et fermant à clés, sont réservés aux communications des syndicats.

Ces panneaux sont placés en des endroits appropriés, accessibles aux travailleurs et définis d'un commun accord avec les parties concernées.

Les règles régissant l'affichage sont les suivantes :

- tout document affiché doit comporter le cachet de l'instance concernée ainsi que la qualité du signataire du document,
- aucun document ne peut être affiché en dehors des panneaux réservés à cet effet, sauf cas exceptionnel soumis au responsable de la structure,
- les communications ne peuvent se rapporter qu'à des informations d'ordre professionnel ou syndical, intéressant les travailleurs et préservant le principe du respect mutuel dans les rapports de travail,
- une copie de la communication doit être envoyée simultanément à l'affichage, à la direction de la société ou de la structure concernée.

Article 107:

Les conditions et les limites dans lesquelles sont détachés, avec solde, les délégués des organisations syndicales représentatives, sont arrêtées conformément à la Loi et aux accords conclus entre les parties à la négociation.

Section 3 : Les protections

Article 108 :

Les délégués syndicaux bénéficient des protections que leur confère la Loi.

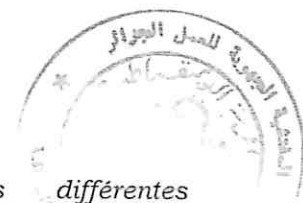
Article 109:

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

Cette disposition demeure applicable aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

Article 110 :

En cas de manquement, par un délégué syndical, à ses obligations professionnelles, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre dans le strict respect des procédures prévues en la matière par le règlement intérieur.



Chapitre 2 : Le comité de participation

Article 111 :

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

TITRE VI : LA PREVENTION ET LE REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL ET L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Chapitre 1 : Les conflits individuels

Article 112 :

Constitue un conflit individuel de travail, tout différend de travail opposant un travailleur salarié à la société sur l'exécution de la relation de travail liant les deux parties, lorsque ce différend n'est pas réglé dans le cadre des procédures internes telles que précisées aux articles 113 à 116 ci-dessous..

Article 113 :

En cas de conflit, le travailleur soumet le différend au supérieur hiérarchique habilité, qui est tenu de lui répondre dans les cinq (05) jours qui suivent la date de la saisine.

Article 114 :

Si le conflit n'est pas résolu à ce niveau, le travailleur saisit, sous couvert de la voie hiérarchique, le directeur de la structure opérationnelle chargée de la gestion qui est tenu de lui répondre dans les dix (10) jours qui suivent la réception de la requête.

En tant que de besoin, le directeur reçoit le travailleur concerné qui peut se faire assister par un représentant des travailleurs.

Article 115 :

Si le conflit persiste, le travailleur saisit, sous couvert de la voie hiérarchique, le directeur des ressources humaines qui est tenu de lui répondre dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la saisine.

Le cas échéant, il est porté à la connaissance de la Direction Générale.

Article 116 :

Après épuisement des différentes procédures internes, le travailleur peut saisir l'inspection du travail territorialement compétente.

Chapitre 2 : Les conflits collectifs

Article 117:

Constitue un conflit collectif de travail au sens de la législation en vigueur, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail entre la société et les travailleurs, parties à la relation de travail.

Article 118 :

Dans le cadre de la prévention des conflits et pour traiter à temps les causes éventuelles des malaises sociaux au sein de la société, les parties organisent des réunions périodiques, à tous les niveaux de la société, sous la présidence du responsable concerné ou de son représentant, au cours desquelles sont examinées les relations socioprofessionnelles et les conditions générales de travail.

En cas de nécessité, des réunions extraordinaires peuvent être organisées à l'initiative de l'une des parties.

La date, le lieu et l'ordre du jour des réunions sont fixés d'un commun accord par les parties.

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

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

Article 119:

Le terme "partie" signifie, d'une part, les représentants de la direction et d'autre part, les délégués syndicaux représentant les travailleurs.

Article 120 :

Lorsqu'un désaccord persiste sur tout ou partie des questions examinées lors des réunions périodiques, la procédure de conciliation interne est engagée à l'initiative de l'une ou l'autre partie conformément aux dispositions des articles 121 à 127 visés ci-dessous.



Article 121 :

Une réunion de conciliation regroupant les deux parties est tenue au niveau hiérarchique immédiatement supérieur de la structure.

Article 122 :

En cas de non-règlement de tout ou partie des questions examinées, le conflit est porté devant une commission de conciliation interne chargée de préconiser des solutions devant permettre la résorption du différend.

Article 123 :

La commission de conciliation interne est constituée des membres représentant la direction générale et l'organisation syndicale représentative.

Article 124 :

La durée de la procédure de conciliation interne ne saurait excéder, dans tous les cas, un (01) mois à partir de la date où le différend est porté, par écrit, à la connaissance de la direction générale et/ou de la direction de la structure.

Article 125:

En cas de non-règlement du conflit par voie de conciliation interne, la partie la plus diligente saisit l'inspection du travail territorialement compétente pour engager les procédures de conciliation et éventuellement de médiation, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Article 126 :

En cas de non-règlement du conflit par voie de conciliation, les parties peuvent recourir à l'arbitrage, conformément aux dispositions du code de procédure civile.

Article 127:

Dès que les parties soumettent leur différend à l'arbitrage, le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue.

La sentence arbitrale rendue s'impose aux parties.

Elles sont tenues d'en assurer l'exécution, sous peine de poursuites judiciaires.

Chapitre 3 : L'exercice du droit de grève

Section 1 : Le recours et l'approbation de la grève par le collectif
Convention d'entreprise Naftal

Article 128 :

Le droit légal des travailleurs de recourir à la grève obéit aux conditions et modalités ci-dessous définies :

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

Section 2 : Le préavis

Article 129 :

Le préavis de grève court à compter de sa date de dépôt auprès de la société et de l'inspection du travail territorialement compétente.

Section 3 : Le service minimum

Article 130 :

Pendant la durée de la grève, un service minimum est organisé.

La liste des postes de travail assujettis au service minimum est établie et mise à jour au niveau de la société, conformément aux dispositions légales en vigueur.



Section 4 : La réquisition

Article 131 :

Il peut être ordonné, conformément à la législation en vigueur, la réquisition, des travailleurs en grève. Dans ce cas, ils ne peuvent, en aucune manière, s'y soustraire.

Section 5 : La protection du droit de grève

Article 132:

Le droit de grève exercé dans le respect des dispositions légales et conventionnelles est protégé par la Loi.

Article 133:

La grève déclenchée dans le respect des dispositions légales et conventionnelles ne rompt pas la relation de travail. Elle en suspend les effets, à l'exception des conditions, convenues entre les parties, de prise en charge dans les sites isolés.

Article 134 :

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

Article 135 :

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

Section 6 : Les interdictions

Article 136 :

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

- la participation à un arrêt collectif de travail en violation des dispositions législatives en vigueur,
- l'entrave à la liberté du travail se traduisant par tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, les travailleurs :
 - d'accéder au lieu habituel de travail,
 - de reprendre ou de poursuivre l'exercice de

leur activité professionnelle,
 - de séquestrer des personnes,
 - d'intimider des travailleurs ou des responsables.

- l'occupation des lieux de travail et des locaux professionnels quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail. Dans ce cas, la société peut demander l'évacuation des locaux par ordonnance judiciaire,
- le refus du service minimum,
- les actes de violences,
- les actes de vandalisme,
- la destruction et le sabotage des biens et équipements de la société,
- le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux,
- le refus d'exécution d'un ordre de réquisition notifié conformément à la législation en vigueur.

Section 7 : La résolution de la grève

Article 137 :

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

TITRE VII : LA REMUNERATION

Chapitre 1 : La classification des postes de travail

Article 138 :

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

Article 139 :

Chaque poste de travail doit être défini avec le maximum de précisions, notamment en ce qui concerne les tâches et missions y afférentes qui sont à accomplir régulièrement par un travailleur.

L'existence et la nature d'un poste de travail obéissent aux seuls impératifs

d'une répartition harmonieuse du travail s'inscrivant dans l'organigramme de la société

Article 140 :

Pour les besoins de la détermination des salaires de base qui s'attachent à chaque poste de travail, les différents postes de travail sont cotés sur la base d'un système cohérent de critères et de règles de cotation.

Cette méthode permet de classer tous les postes, l'un par rapport à l'autre en fonction de leurs caractéristiques propres.

Article 141 :

Les critères du système de cotation des postes sont ceux se rapportant au niveau de qualification requis, au degré de responsabilité, aux contraintes et exigences particulières ainsi qu'aux conditions de travail.

Article 142 :

L'ensemble des postes de travail sont réparti, compte tenu de leur classification et leur hiérarchisation, en quatre groupes socioprofessionnels :

- groupe 1 : appelé exécution
- groupe 2 : appelé maîtrise
- groupe 3 : appelé cadre
- groupe 4 : appelé cadre supérieur

Article 143 :

La nomenclature des postes de travail est établie en tenant compte :

- du caractère administratif, productif ou technique des activités de la société,
- des filières et sous filières professionnelles de ces activités.

Les postes de travail sont affectés de leur indice de classification et de leurs conditions d'accès.

Article 144 :

En tant que de besoin, la société crée, en concertation avec le partenaire social, une commission technique de classification chargée de procéder à la description, à la cotation et à l'actualisation des postes de travail.

Article 145 :

La nomenclature des postes de travail est approuvée par le Président Directeur Général de la société.

Chapitre 2 : Les éléments de la rémunération

Section 1 : Les composantes du salaire

Article 146 :

En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire.

Article 147 :

La société verse régulièrement à chaque travailleur et à terme échu, la rémunération qui lui est due.

Article 148 :

Par salaire, il faut entendre :

- le salaire de base tel qu'il résulte de la grille des salaires de la société,
- l'avancement à l'échelon,
- l'indemnité complémentaire de revenu (ICR),
- les bonifications Moudjahid et Chahid,
- l'indemnité liée à l'ancienneté et à l'expérience professionnelle (IEP),
- la majoration pour heures supplémentaires,
- l'indemnité forfaitaire de service permanent,
- l'indemnité de travail posté,
- l'indemnité de nuisance,
- l'indemnité de sujétion spéciale, (ISS, corps de sûreté interne),
- l'indemnité de risque et d'astreinte particulière, (IRAP, corps de sûreté interne),
- la prime de responsabilité et de sujétion, (PRS cadre),
- la prime de sujétion particulière, (PSP, cadre supérieur),
- l'indemnité de responsabilité, (IR, cadre supérieur),
- la prime spécifique de rendement, (PSR, corps médical),
- l'indemnité spécifique de nuisances des praticiens médicaux, (ISP, corps médical),
- les primes de rendement individuel et collectif,
- la participation aux résultats du travail,
- les récompenses pour mérite ou performances exceptionnels,





- la prime de caisse, l'indemnité de zone et de conditions de vie (IZCV),
- l'indemnité de formation (IHVF),
- l'indemnité de congé annuel (ICA).

Article 149 :

En raison des nécessités particulières imposées par la société, le travailleur bénéficie, dans les conditions de la présente convention :

- d'indemnités compensatrices de frais engagés en mission commandée,
- de l'indemnité forfaitaire d'amortissement de véhicule,
- de l'indemnité kilométrique,
- de la prime de transport,
- de la prime de panier,
- de l'indemnité de nourriture,
- l'indemnité du déplacement,

Article 150

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

Article 151:

La rémunération ainsi que tous les éléments qui la composent figurent nommément sur la fiche de paie établie mensuellement par la société.

Les salaires dus par la société ne peuvent être frappés d'opposition, de saisie ni être retenus pour quelque motif que ce soit. Ils sont payés par préférence à toutes autres créances, y compris celles du Trésor et de la Sécurité Sociale.

Section 2 : Le salaire de base

Article 152:

Le salaire de base minimum est fixé par accord collectif.

Section 3 : La grille des salaires

Article 153 :

La grille des salaires se compose, pour chaque niveau de classification, d'un salaire de base et d'un salaire à l'échelon.

Pour chacun des niveaux de classification une plage de seize (16) échelons est réservée pour l'avancement à l'échelon.

Section 4 : L'avancement à l'échelon

Convention d'entreprise Naftal

Article 154 :

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 23 de la présente convention, relatives aux modalités d'octroi d'échelons au mérite, l'avancement à l'échelon automatique a lieu tous les deux (02) ans pour l'ensemble du collectif de la société.

Section 5 : L'indemnité complémentaire de revenu

Article 155:

Il est attribué à l'ensemble des travailleurs, quelle que soit la nature juridique de la relation de travail, une indemnité dite indemnité complémentaire de revenu (ICR) égale à 500 DA par mois.

Section 6 : La bonification Moudjahid et Chahid

Article 156 :

Il est attribué aux travailleurs ayant la qualité de moudjahid, veuf, veuve et enfants de chouhada, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance, une bonification spéciale, conformément aux dispositions en vigueur.

Section 7 : L'indemnité d'expérience professionnelle

Article 157 :

L'indemnité d'expérience professionnelle (IEP) est attribuée sous forme d'un pourcentage indexé sur le salaire de base dont le maximum est fixé à 64% pour une durée de travail de 35 années.

Article 158 :

Le travailleur bénéficie, au titre de son expérience, d'une indemnité d'expérience professionnelle aux taux fixés ci-après :

Années d'activité	Taux
• 06 premières années (1 ^{ère} à fin 6 ^{ème} année)	2 %
• 05 années suivantes (7 ^{ème} à fin 11 ^{ème} année)	1,80 %
• 10 autres années (12 ^{ème} à fin 21 ^{ème} année)	1,50 %
• 14 dernières années (22 ^{ème} à fin 35 ^{ème} année)	2 %



Article 159 :

Sont prises en considération pour la détermination du taux de l'indemnité d'expérience professionnelle :

- les périodes de travail accomplies,
- les périodes de congé annuel,
- les périodes d'absences spéciales payées,
- les périodes de repos légal
- les congés sans solde dans la limite d'un mois par année,
- les périodes d'absence pour maternité, maladie et accident de travail,
- les périodes de détachement pour l'exercice du droit syndical,
- les périodes accomplies au service national, postérieurement au recrutement ou celle du maintien ou du rappel dans le cadre de la réserve,
- les périodes de participation à la lutte de libération nationale,
- les périodes de travail accomplies en dehors de la société,
- les périodes de détachement pour l'exercice d'une charge publique élective
- les périodes de détachement auprès des filiales de la société et des entreprises du groupe Sonatrach, les périodes de détachement auprès des agences du secteur des hydrocarbures, les périodes de détachement auprès des services du Ministère de l'Energie et des Mines et des Directions de l'énergie et des mines des Wilayates. .

Article 160 :

Les années de participation à la lutte de libération nationale comptent double dans la détermination de l'expérience professionnelle (IEP).

Article 161:

L'indemnité d'expérience professionnelle est actualisée au mois de janvier de chaque année.

Article 162:

Les années incomplètes de travail sont validées au prorata, à raison du 1/12^{ème} du taux de l'IEP par le nombre de mois exercés durant l'année considérée.

Les mois incomplets de travail sont réputés mois complets lorsque la présence durant le mois est supérieure à quinze (15) jours. Toute période inférieure n'est pas retenue.

Article 163:

Les périodes de formation intervenant avant la mise en poste (apprentis et pré-salariés) ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'IEP.

Section 8: La majoration pour heures supplémentaires

Article 164 :

En application de l'article 72 de la présente convention, les heures supplémentaires effectuées ouvrent droit à une majoration du salaire horaire égale à :

- 50% pour les quatre premières heures,
- 75% pour les heures effectuées au delà de la quatrième heure,
- 100% pour les heures supplémentaires effectuées un jour de repos hebdomadaire, un jour férié chômé et payé ainsi que pour les heures supplémentaires effectuées de nuit.

Section 9: L'indemnité forfaitaire de service permanent

Article 165:

Les travailleurs occupant un poste de travail impliquant le recours permanent aux heures supplémentaires ouvrent droit à une indemnité forfaitaire de service permanent.

La liste des postes de travail y ouvrant droit, est arrêtée par les parties à la négociation.

Article 166 :

Le montant de l'indemnité de service permanent est arrêté par les parties à la négociation.

Article 167 :

L'indemnité de service permanent est exclusive de toute forme d'indemnisation pour heures supplémentaires. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité de travail posté et avec la prime de responsabilité et de sujétions (PRS).



Section 10 : L'indemnité de travail posté

Article 168:

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

Article 169:

Les montants de l'indemnité de travail posté sont calculés selon la formule ci-après :

Montant mensuel

$$= \frac{3600 \times MSHN \times MHNF \times CST \times CP}{VHM}$$

Légende :

3600 : montant forfaitaire mensuel exprimé en dinars,
MSHN: majoration salaire horaire pour travail de nuit (200%),
MHNF : nombre moyen d'heures travaillées de nuit et jours fériés, chômés et payés et passation de consignes (69 h),
CST : coefficient lié au système de travail,
CP : coefficient palier,
VHM : volume horaire mensuel (173,33 h).

Article 169 bis :

Les travailleurs organisés en système de travail posté continu (3x8) perçoivent additivement à l'indemnité de travail posté un supplément horaire forfaitaire.

Ce supplément horaire forfaitaire couvre la différence entre la durée légale de travail (40 h) et la durée réellement effectuée.

Cette durée est évaluée forfaitairement à treize (13) heures de travail par mois.

Le montant de l'indemnité de travail posté de cette catégorie de personnel est calculé comme suit :

Montant mensuel =

$$\frac{3600 \times MSHN \times MHNF \times CST \times CP}{VHM} + 7.5 \% \text{ du salaire de base}$$

Article 170 :

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de travail posté est arrêtée par les parties à la négociation.

Article 171 :

L'indemnité de travail posté est exclusive de l'indemnité de service permanent.

Section 11 : L'indemnité de nuisance

Article 172 :

Les travailleurs affectés à des postes de travail dont les tâches présentent des inconvénients de pénibilité, de salissure, de danger et d'insalubrité perçoivent une indemnité dite de nuisance dont le montant est calculé selon la formule ci-après :

Montant mensuel =

$$\frac{3600 \times CN \times MHT \times MJT}{VHM \times CP}$$

Légende :

3600: montant forfaitaire exprimé en dinars,
CN : coefficient du taux de nuisance,
MHT: moyenne heures travaillées par jour (8 h),
MJT: moyenne journées travaillées par mois (26 j),
VHM : volume horaire par mois (173,33 h),
CP : coefficient palier.

Cette indemnité est réduite ou supprimée, selon le cas, lorsque les nuisances pour lesquelles elle a été attribuée, ont été réduites ou supprimées.

Article 173:

Les postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de nuisance sont arrêtés par la commission d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail de la société (CHSMTS).

Section 12 : Les indemnités particulières du corps de sûreté interne

Article 174 :

Il est attribué aux agents et cadres chargés du renforcement du dispositif de sûreté interne en matière de prévention et de surveillance :

- une indemnité de sujétion spéciale (ISS) au taux de 30% calculée sur le salaire de base,
- une indemnité de risque et d'astreinte particulière (IRAP) au taux de 20% calculée sur le salaire de base.

Ces indemnités sont exclusives de toute indemnité de même nature et ne peuvent se cumuler avec les indemnités de service permanent, de travail posté et de nuisance.



Section 13 : Les primes et indemnités spécifiques à l'encadrement

Article 175 :

La prime de responsabilité et de sujétion, attribuée aux cadres du groupe 3 au sens de l'article 142 de la présente convention, est destinée à compenser forfaitairement les responsabilités et sujétions inhérentes à chaque poste de travail.

Article 176:

La prime de responsabilité et de sujétion est subdivisée en cinq (05) taux distincts fixés respectivement à 30%, 25%, 20%, 15% et 10% du salaire de base.

Ces taux sont déterminés en fonction de la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance ou de la nature des charges et du degré de responsabilité propre à chaque poste de travail.

Les conditions d'attribution, les règles de gestion et les taux y correspondants sont arrêtés par les parties à la négociation.

Article 177:

La prime de responsabilité et de sujétion n'est pas cumulable avec les indemnités et/ou primes qui compensent les heures supplémentaires, le service permanent, le travail posté, les nuisances, l'astreinte et la sujétion spéciale.

Article 178 :

Il est attribué aux cadres supérieurs du groupe 4 au sens de l'article 142 de la présente convention :

- une prime de sujétion particulière (PSP) calculée au taux de 35% sur le salaire de base,
- une indemnité de responsabilité (IR) calculée au taux de 25% sur le salaire de base.

Les montants, les conditions ainsi que les modalités d'attribution de la prime de sujétion particulière et de l'indemnité de responsabilité sont arrêtés par les parties à la négociation.

Section 14: Les prime et indemnité spécifiques au corps médical

Article 179 :

Il est attribué, au corps médical, une prime spécifique de rendement (PSR), de 20% calculée sur le salaire de base.

La prime spécifique de rendement n'est pas cumulable avec les primes de rendement individuel et collectif.

Article 180 :

Il est attribué une indemnité spécifique de nuisance aux praticiens médicaux (ISP) servie comme suit :

- 5% du salaire de base pour le médecin,
- 10% du salaire de base pour le chirurgien dentiste, le pharmacien et le biologiste.

L'indemnité spécifique de nuisance servie aux praticiens médicaux n'est pas cumulable avec les indemnités de nuisances relevant du régime général.

Section 15 : Les résultats du travail

Article 181:

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

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

Article 182 :

Les conditions et modalités relatives aux mécanismes de détermination et d'attribution des montants des primes de rendement sont arrêtées par les parties à la négociation.

Article 183 :

Les modalités de détermination de la participation aux résultats du travail sont arrêtées par les organes habilités de la société.

Article 184 :

Les récompenses pour performance ou mérite exceptionnel, à titre individuel ou collectif, sont attribuées sous forme d'une gratification monétaire, nonobstant les citations honorifiques.

Les événements et la nature des actes individuels ou collectifs éligibles à cette récompense ainsi que les montants des gratifications monétaires sont arrêtés par la société, après avis des représentants des travailleurs.

Section 16 : La prime de caisse

Article 185 :

Il est institué une prime de caisse.

Les modalités, les montants ainsi que les conditions d'attribution de la prime de caisse sont arrêtés par les parties à la négociation.

Section 17 : L'indemnité de zone et de conditions de vie (IZCV)

Article 186 :

Les travailleurs appelés à exercer dans des conditions particulières d'isolement et de résidence perçoivent une indemnité de zone et de conditions de vie (IZCV).

Article 187 :

Les conditions de vie et d'isolement propres à chacun des lieux géographiques et de travail ainsi que les montants journaliers y afférents, sont évalués et arrêtés par les parties à la négociation.

Section 18 : L'indemnité horaire de vacation de formation (IHVF)

Article 188 :

Les travailleurs appelés à assurer accessoirement des tâches de formation au sein de la société, en application de l'article 33 de la présente convention, perçoivent une indemnité horaire de vacation de formation (IHVF).

Les modalités d'attribution de cette indemnité sont fixées par voie interne.

Section 19 : L'indemnité de congé annuel (ICA)

Article 189 :

Lors des départs en congé annuel, il est versé une indemnité afférente au congé annuel (ICA) égale au douzième (1/12) de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédant le congé.

Les modalités d'application sont fixées par les parties à la négociation.

Convention d'entreprise Naftal

Chapitre 3 : Les gratifications

Section 1 : Le salaire unique

Article 190 :

Tout travailleur marié dont le conjoint n'exerce aucune activité rémunérée perçoit une indemnité mensuelle de salaire unique fixée à cinq cent dinars (500 DA).

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité pour salaire unique (IPSU).

Section 2 : Les médailles de travail

Article 191 :

La médaille de travail est destinée à récompenser la fidélité du travailleur à la société. Elle est de quatre (04) niveaux, selon l'ancienneté dans la société :

- 15 ans d'ancienneté: médaille de bronze
- 20 ans d'ancienneté: médaille d'argent
- 25 ans d'ancienneté : médaille d'or
- 30 ans d'ancienneté: médaille de vermeil

Les périodes prises en considération pour la détermination des années de fidélité sont fixées par la société après avis des représentants des travailleurs.

Article 192 :

L'attribution des médailles de travail est accompagnée de la remise d'un titre honorifique et d'une gratification.

Le montant net de la gratification est fixé comme suit :

- quinze mille (15.000) dinars : pour la médaille de bronze
- vingt mille (20.000) dinars : pour la médaille d'argent
- vingt cinq mille (25.000) dinars : pour la médaille d'or
- trente mille (30.000) dinars : pour la médaille vermeil

Section 3 : L'allocation de fin de carrière

Article 193 :

En cas de cessation de la relation de travail pour cause de retraite, de décès, de perte involontaire d'emploi, de maladie non professionnelle occasionnant une



4



incapacité totale de travail, d'accident de travail ou de maladie professionnelle, il est versé au travailleur ou à ses ayants droit une allocation de fin de carrière.

Article 194:

Le montant de l'allocation de fin de carrière, déterminé en fonction du motif de la cessation de la relation de travail et des années d'ancienneté dans la société, est fixé conformément à l'annexe 1 de la présente convention

Article 195 :

Sont prises en considération pour le calcul de l'allocation de fin de carrière, comme périodes assimilées :

- Les périodes de congé annuel
- Les périodes d'absences rémunérées
- Les congés sans solde dans la limite d'un mois par année
- Les périodes d'absences pour congé de maternité, maladie, maladie professionnelle et accident de travail.
- Les périodes d'absence pour cause de congé de longue maladie et d'invalidité
- Les période de participation à la lutte de libération nationale (une année comptant double)
- Les périodes de détachement, après le recrutement, pour l'accomplissement du service national ou celle du maintien ou du rappel dans le cadre de la réserve.
- Les périodes de détachement auprès des filiales de la société et des entreprises du groupe SONATRACH.
- Les périodes de détachement auprès des agences du secteur des hydrocarbures.
- Les périodes de détachement auprès des services du Ministère de l'Energie et des Mines et des directions de l'énergie et des mines des wilayates..
- Les périodes de détachement pour activités syndicales conformément aux règles en vigueur.
- Les périodes de formation avec maintien intégral ou partiel de salaire.
- Les périodes d'activité accomplies à titre temporaire en cas de permanisation.
- Les périodes de détachement de droit pour l'exercice d'une charge publique élective.

Article 196 :

Les années exercées au-delà de soixante ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'allocation de fin de carrière

Article 197:

Par mois de salaire, il y a lieu d'entendre le dernier salaire à l'échelon et l'indemnité d'expérience professionnelle perçus par le travailleur le dernier mois de son activité.

Chapitre 4 : Les indemnités à caractère de remboursement

Section 1 : La mission commandée

Article 198 :

Est réputé en mission commandée, tout travailleur appelé à effectuer occasionnellement, dans le cadre de ses activités, des déplacements ordonnés par le responsable de la direction, à l'intérieur du territoire national, dans un rayon supérieur à cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail ou de résidence.

La mission occasionnelle, telle que déterminée au sens du présent article, ne peut en aucun cas être supérieure à trente (30) jours continus.

Article 199:

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

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

Il bénéficie de l'indemnité d'hébergement, lorsqu'il se trouve éloigné de sa résidence habituelle, pendant les périodes de temps comprises entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures.

Article 200 :

Tout travailleur appelé à se déplacer, dans les conditions et modalités visées aux articles 198 et 199 ci-dessus, perçoit une indemnité compensatrice de frais engagés, dite « frais de mission » qui couvre forfaitairement les frais de restauration et

d'hébergement fixés conformément au barème ci-après :

		Repas	Nuitée	Totaux
Supérieure à 50 Km	cadre & cadre supérieur	600 DA	1200 DA	2400 DA
	maîtrise exécution	500 DA	900 DA	1900 DA

Toutefois, lorsque la société dispose de structures de restauration et/ou d'hébergement, il est fait obligation au travailleur, en mission commandée, d'utiliser celles-ci. Dans ce cas, les montants respectifs sont ramenés à 25% des montants fixés au barème visé ci-dessus.

Le travailleur, en mission commandée, ne peut prétendre au versement de la prime de panier et de l'indemnité de nourriture.

Article 201:

Le transport du travailleur en mission commandée est assuré par la société. Si le transport n'est pas assuré, la société prend en charge les frais correspondants et en assure le remboursement, en tenant compte de la voie la plus directe et la plus économique. Ce dispositif fera l'objet d'une explicitation par voie interne.

Lorsque le travailleur, sur demande de la société accepte d'utiliser son véhicule personnel, il bénéficie de l'indemnité kilométrique fixée à l'article 210 de la présente convention.

Durant la mission commandée, le travailleur continue de percevoir l'IZCV de son lieu de travail habituel ou celle du lieu de déplacement, lorsque celle-ci est plus avantageuse.

Section 2: Les déplacements pour raisons de service

Article 202 :

Les déplacements, pour raisons de service, d'une durée supérieure à trente (30) jours ou ceux liés à la nature de l'activité ou aux exigences du poste de travail, de par leur

Convention d'entreprise Naftal

fréquence, ouvrent droit à l'attribution, aux travailleurs concernés, d'une indemnité de déplacement dont les montants sont fixés conformément au barème ci-après :

	Repas	nuitée	Totaux
-Cadre -Cadre supérieur	475 DA	950 DA	1900 DA
- Maîtrise -Exécution	375 DA	700 DA	1450 DA

Les conditions et modalités d'application du présent article seront précisées par voie interne.

Section 3: L'indemnité forfaitaire d'amortissement

Article 203:

Les travailleurs dont la fonction nécessite l'utilisation habituelle et permanente de leur véhicule personnel perçoivent une indemnité forfaitaire d'amortissement.

Article 204 :

Les montants de l'indemnité forfaitaire d'amortissement (IFA), exprimés en dinars, sont fixés conformément au barème ci-après :

moins de 20 Km	de 20 à 40 Km	de 40 à 60 Km	plus de 60 Km	cadre supérieur			
2700	2800	2900	3000	3000	3300	3400	3800
DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA

La liste des postes de travail y ouvrant droit est établie et révisée périodiquement par les parties à la négociation.

Article 205 :

L'indemnité forfaitaire d'amortissement est suspendue ou supprimée en cas de vente du véhicule, d'affectation sur un autre poste non couvert par ces dispositions ou de non utilisation du véhicule personnel pour les besoins de service. L'indemnité forfaitaire d'amortissement est retenue au prorata durant les périodes d'absences non rémunérées.

Article 206 :

Les bénéficiaires de l'indemnité forfaitaire d'amortissement doivent justifier de la possession d'un véhicule personnel et du permis de conduire en cours de validité.



Article 207:

Le bénéfice de l'indemnité forfaitaire d'amortissement exclut l'usage d'un véhicule de service ou l'utilisation du transport du personnel.

Article 208 :

L'indemnité forfaitaire d'amortissement n'est pas cumulable avec l'indemnité de transport.

Section 4 : Le prêt pour achat de véhicule

Article 209 :

Les travailleurs confirmés ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité forfaitaire d'amortissement ont la faculté de demander un prêt destiné à l'achat d'un véhicule de tourisme.

Le montant du prêt accordé est fixé à deux cent cinquante mille dinars (250.000 DA). Les délais de remboursement ainsi que les conditions et modalités d'attribution et de gestion sont arrêtés par voie de réglementation interne.

Section 5 : L'indemnité kilométrique

Article 210 :

Les travailleurs utilisant leur véhicule personnel pour des raisons de service ou dans le cadre d'une mission commandée perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème ci-après :

IFA postes itinérants	IFA mission commandée	Mission commandée non bénéficiaire de l'IFA	Frais de route Sud
2,50 DA	3,00 DA	4,50 DA	2,50 DA

La liste des postes de travail y ouvrant droit est établie et révisée périodiquement par les parties à la négociation

Les conditions, les modalités d'attribution et de gestion sont définies par voie de réglementation interne.

Section 6 : L'indemnité de transport

Article 211:

Lorsque le transport du personnel n'est pas assuré par la société, le travailleur perçoit une indemnité de transport.

Les conditions et modalités d'attribution ainsi que les montants de l'indemnité de transport sont arrêtés par les parties à la négociation.

Article 212:

Le travailleur n'utilisant pas les moyens de transport mis à sa disposition par la société, ne peut prétendre, pour quelque motif que se soit, au bénéfice de l'indemnité de transport.

Section 7 : La prime de panier

Article 213:

Tout travailleur exerçant sous le régime de la séance continue, ouvre droit à une prime de panier dont les conditions et les modalités de gestion sont définies par voie de réglementation interne.

Article 214 :

Le montant de la prime de panier est arrêté par les parties à la négociation.

Section 8 : L'indemnité de nourriture

Article 215 :

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

Toutefois, cette indemnité n'est pas due aux travailleurs lorsque la fermeture de la cantine intervient à la demande du collectif de l'unité.

L'indemnité de nourriture n'est pas cumulable avec la prime de panier.

Article 216:

Le montant de l'indemnité de nourriture est fixé à cent soixante quinze dinars (175 DA).

Article 217:

Durant le mois de Ramadhan, les indemnités de nourriture, de déplacement ou de panier demeurent dues si les périodes de travail coïncident avec la rupture du jeun (F'tour) et/ou de l'Imsak (S'hor).

Section 9 : L'indemnité de déplacement

Article 218:

Le personnel appelé, de part la nature de leurs activités, à se déplacer fréquemment et dont le rayon de déplacement dépasse

cinquante (50) kilomètre ouvre droit à l'indemnité de déplacement.

- l'indemnité de déplacement n'est pas cumulable avec l'indemnité de nourriture, la prime de panier et les frais de restauration payés dans le cadre des missions commandées.

Article 219:

Le montant de l'indemnité de déplacement est fixée à deux cent cinquante dinars (250 DA).

Article 220:

La liste des postes de travail y ouvrant droit est établie et révisée par les parties à la négociation.

Les conditions et modalités d'attribution et de gestion sont fixées par voie réglementaire.

TITRE VIII : LA PROTECTION SOCIALE ET LES ŒUVRES SOCIALES

Chapitre 1 : La médecine du travail

Article 221 :

La médecine du travail constitue une obligation de la société dont la double mission est préventive essentiellement et curative accessoirement. Elle est à la charge de la société.

Article 222:

La médecine du travail a pour buts :

- de promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique et mental des travailleurs,
- de prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou des maladies professionnelles et de tout dommage causé à leur santé,
- d'identifier et de surveiller, en vue de réduire ou d'éliminer tous les facteurs qui, sur les lieux de travail, peuvent affecter la santé des travailleurs,
- de placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes physiologiques et psychologiques,
- de réduire les cas de maladies, de maladies professionnelles, d'accidents de travail et d'invalidité,
- d'évaluer le niveau de santé des travailleurs en milieu de travail,
- d'organiser les soins d'urgence et les premiers secours,

- de contribuer à la sauvegarde de l'environnement.

Article 223:

Les services de médecine du travail sont chargés :

- des visites médicales obligatoires d'embauche,
- des visites périodiques obligatoires auxquelles sont soumis au moins une (01) fois par an les travailleurs de la société,
- des visites et examens spéciaux pour les travailleurs exposés aux risques professionnels, les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de deux (02) ans, les handicapés et malades chroniques, les travailleurs âgés de moins de dix huit (18) ans et les travailleurs âgés de plus de cinquante cinq (55) ans,
- des visites et examens médicaux obligatoires qui ont lieu après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins vingt et un jour pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou en cas d'absences répétées pour cause de maladie non professionnelle.

Dans ce cas, le médecin n'est pas habilité à vérifier le bien fondé des absences pour cause de maladie ou d'accident.

Article 224:

Les services de médecine du travail sont également chargés :

- des visites d'inspection d'hygiène sur les lieux de travail, les bases de vie et les services de restauration,
- du contrôle de l'équilibre des repas,
- d'effectuer des prélèvements aux fins d'analyses ou examens jugés utiles,
- d'analyser les risques professionnels et de proposer des améliorations des conditions de vie.

Chapitre 2 : L'hygiène et la sécurité

Article 225 :

La société est tenue d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs sur les lieux de travail, conformément à la législation et la réglementation en vigueur et au règlement intérieur.





Article 226:

Les locaux affectés au travail, les emplacements de travail et leurs environnements, leurs dépendances et leurs annexes, y compris les installations de toute nature mises à la disposition des travailleurs, doivent être tenus dans un état constant de propreté et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs.

Article 227:

Les établissements, les locaux affectés au travail, leur dépendance et leurs annexes doivent être conçus, aménagés et entretenus de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Article 228:

Des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, sont instituées, conformément à la législation en vigueur, au niveau de chaque structure opérationnelle et au niveau de la société.

Article 229:

Les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, dont les membres sont choisis en fonction de leurs connaissances et de leurs aptitudes, doivent veiller à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de la société, à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de l'environnement.

Elles ont également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Article 230:

La formation, l'information et l'éducation en matière d'hygiène, de sécurité et de santé constituent un droit et un devoir pour le travailleur.

Article 231:

Les structures de médecine du travail, de sécurité et les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité ne déchargent pas les hiérarchies de leurs responsabilités en la matière.

Chapitre 3 : Les œuvres sociales

Article 232:

Sont considérées comme œuvres sociales toutes actions ou réalisations tendant à contribuer à l'amélioration du bien-être physique et moral des travailleurs sous

forme de prestations en matière de santé, de logement, de culture et de loisirs et, en règle générale, toute mesure à caractère social visant à faciliter la vie quotidienne du travailleur et de sa famille.

Article 233:

Sont bénéficiaires des œuvres sociales les travailleurs et retraités de la société ainsi que les membres de leur famille qui sont à leur charge.

Les familles qui étaient à la charge des travailleurs décédés continuent de bénéficier des mêmes avantages.

Article 234:

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

- l'assistance sociale,
- les prestations en matière de santé,
- les crèches et jardins d'enfants,
- le sport de masse,
- les activités de culture et de loisirs,
- le tourisme populaire : excursions, centres aérés, centres de vacances, centres de repos, camps de toile, sorties aérées,
- les coopératives de consommation,
- les actions tendant à faciliter la création de coopératives immobilières, à aider à l'acquisition, à l'achat ou à la construction d'un logement.

Article 235:

Le fonds des œuvres sociales est alimenté par :

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

Article 236:

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

Article 237 :

La gestion des œuvres sociales est appliquée au sein de la société conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.



Article 238:

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

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

Chapitre 4 : La protection sociale

Article 239:

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

Article 240 :

Les services chargés de la gestion du personnel doivent aviser le travailleur atteint par la limite d'âge légal, trois (03) mois avant la date prévue de départ en vue de la constitution du dossier de demande de retraite.

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

Article 241 :

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

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

Article 242 :

La société est affiliée à la Mutuelle des Industries du Pétrole pour les deux prestations assurées, à savoir :

- les prestations sociales,
- le régime de retraite complémentaire.

Article 243 :

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

TITRE IX : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 1 : L'exécution

Article 244:

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle est présentée aux seules fins d'enregistrement par la partie la plus diligente auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétents.

Article 245 :

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

Dans tous les cas, les dispositions les plus avantageuses s'appliquent par substitution.

Chapitre 2 : La dénonciation

Article 246 :

La présente convention collective peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires.

La dénonciation ne peut toutefois intervenir dans les douze (12) mois qui suivent son enregistrement.

Article 247:

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire, avec copies à l'inspection du travail qui a enregistré la présente convention et auprès du greffe du tribunal consigné

Article 248:

La signification de la dénonciation emporte obligation pour les parties à avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle convention.

Dans tous les cas, la dénonciation de la convention ne peut avoir d'effets sur les contrats de travail antérieurement conclus qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.



Chapitre 3 : La commission permanente de la convention

Article 249:

Il est institué une commission paritaire dite commission permanente de la convention, composée des représentants de la société et des représentants syndicaux des travailleurs.

Chapitre 4 : La publicité

Article 250:

La présente convention fera l'objet de publicité en direction des travailleurs de la société.

Chapitre 5 : L'entrée en vigueur

Article 251 :

La présente convention collective, conclue entre la société Naftal Spa et les représentants syndicaux des travailleurs, prend effet à compter de sa date de signature par les parties.

Fait à Chéraga, le 31 JUIL. 2007

**Pour la Société Naftal,
Le Président Directeur Général**

**Pour le Syndicat National,
Le Secrétaire Général**

S. AKRETICHE

S.A BELDJERDI

تم تسجيل هذه الاتفاقية الجماعية التي نصوي على 31
صفحة يوم 24/12/2007 تحت رقم 107/2007 من
طرفنا وعن السيد حيدر أمه مفوض العمل المختص
إقليمياً طبقاً للأداة 126 من القانون 11/90 المؤرخ
في 11 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل معتدل ومتعم.

بن عكنون : 24/12/2007

فان ش العمل
المدني حيدر





Annexe 1
(Article 194 -de la Convention d'Entreprise)
 Montant de l'allocation de fin de carrière

ANNEES VALIDEES	NOMBRE DE MOIS			
	1 ^{er} cas : Cessation de travail du fait de la retraite		2 ^{ème} cas : Cessation de travail du fait de la maladie non professionnelle	3 ^{ème} cas : Cessation de la relation de travail du fait d'une incapacité totale de travail due à une maladie professionnelle, à un décès ou un accident de travail.
	avant 55 / 60 ans	à 55 / 60 ans,		
5	3,0	4,0	4,0	5,0
6	3,6	4,8	4,8	5,8
7	4,2	5,6	5,6	6,6
8	4,8	6,4	6,4	7,4
9	5,4	7,2	7,2	8,2
10	6,0	8,0	8,0	9,0
11	6,6	8,8	8,8	9,8
12	7,2	9,6	9,6	10,6
13	7,8	10,4	10,4	11,4
14	8,4	11,2	11,2	12,2
15	9,0	12,0	12,0	13,0
16	9,6	12,8	12,8	13,8
17	10,2	13,6	13,6	14,6
18	10,8	14,4	14,4	15,4
19	11,4	15,2	15,2	16,2
20	12,0	16,0	16,0	17,0
21	12,6	16,8	16,8	17,8
22	13,2	17,6	17,6	18,6
23	13,8	18,4	18,4	19,4
24	14,4	19,2	19,2	20,2
25	15,0	20,0	20,0	21,0
26	15,6	20,8	20,8	21,8
27	16,2	21,6	21,6	22,6
28	16,8	22,4	22,4	23,4
29	17,4	23,2	23,2	24,2
30	18,0	24,0	24,0	25,0