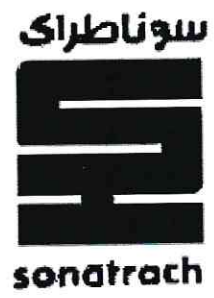




نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: نوفمبر 1994
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية مشتركة للمؤسسة
القطاع: المحروقات
الموضوع : اتفاقية جماعية للمؤسسة سوناتراك SONATRACH (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على ثلاثة عشر باب : احكام عامة / التزام الموظف / الأجور / تنظيم العمل / المسار المهني للعامل / تعليق وانهاء العلاقة الشغلية / طب الشغل ، الصحة والسلامة ، الاعمال الاجتماعية ، الحماية الاجتماعية / العمل النقابي وانخراط العمال / منع وتسوية النزاعات الشغلية / منع وتسوية نزاعات الحق في الاضراب/ النظام الداخلي / تطبيق، مراجعة، واستنكار لاتفاقية المؤسسة / احكام ختامية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

SOMMAIRE

Dispositions préliminaires

Objet et champ d'application

Art. 1- Objet

Art.2 - Champ d'application

Titre I : Dispositions générales

■ Chapitre 1 : Droits

Art.3 – Droits fondamentaux des travailleurs

Art.4 – Droit des travailleurs

Art.5 – Protection des travailleurs

■ Chapitre 2 : Obligations

Art.6 – Obligations liées à l'accomplissement des tâches de travail

Art.7 – Obligations nées du contrat de travail

Art.8 – Observation des règles d'hygiène et de sécurité

Art.9 – Contrôle médical

Art.10 – Obligation de suivre des actions de formation

Art.12 – Obligation de non concurrence

Art.13 – Obligation de non concurrence dans le champ d'activité de l'Entreprise

Art.14 – Obligation de secret professionnel

Art.15 – Durée de l'obligation de secret professionnel

Titre II : Engagement du personnel

■ Chapitre 1 : Contrat de travail

Art.16 – Naissance de la relation de travail

Art.17 – Durée de la relation de travail

Art.18 – Relation de travail à durée déterminée

Art.19 – Contrat de travail à durée déterminée

Art.20 – Rupture de contrat de travail à durée déterminée

Art.21 – Contrat de travail à temps partiel

Art.22 – Droits et obligations découlant du contrat à durée déterminée

Art.23 – Cas de nullité du contrat de travail

Art.24 – Modification de la situation juridique de l'Entreprise

■ Chapitre 2 : Recrutement

Art.25 – Cas d'interdiction de recrutement

Art.26 – Pourvoi à postes vacants

- Art.27 – Personnel étranger
- Art.28 – Condition de recrutement
- Art.29 – Dossier de recrutement
- Art.30 – Examens médicaux et tests professionnels
- Art.31 – Rupture de la relation de travail pour inaptitude
- Art.32 – Age maximum de recrutement
- Art.33 – Age minimum de recrutement
- Art.34 – Recrutement des travailleurs mineurs
- Art.35 – Droits et obligations des travailleurs mineurs
- Art.36 – Recrutement de personnes handicapées physiques
- Art.37 – Dispositions pour travailleurs handicapés
- Art.38 – Cas de priorité de recrutement
- Art.39 – Recrutement et contrat de travail
- Art.40 – Contenu du contrat de travail
- Art.41 – Date d'effet du contrat de travail
- Art.42 – Période d'essai
- Art.43 – Période d'essai (suite)
- Art.44 – Rupture du contrat de travail durant la période d'essai
- Art.45 – Préavis durant la période d'essai
- Art.46 – Vérification des déclarations du travailleur
- Art.47 – Essai non concluant
- Art.48 – Droits et obligations durant la période d'essai
- Art.49 – Confirmation du travailleur
- Art.50 – Décision de confirmation
- Art.51 – Confirmation de fait
- Art.52 – Recrutement et confirmation des cadres supérieurs

Titre III : Rémunération

■ Chapitre 1 : Classification et évaluation des postes de travail

- Art.53 – Définition du poste de travail
- Art.54 – Création, maintien et suppression du poste de travail
- Art.55 – Echelle de référence des postes-types
- Art.56 – Nomenclature des postes de travail
- Art.57 – Détermination du salaire de base
- Art.58 – Evaluation des postes de travail
- Art.59 – Indice de poste de travail
- Art.60 – Classification des postes de travail

■ Chapitre 2 : Eléments de la rémunération

- Art.61 – Salaire
- Art.62 – Composantes de la rémunération

■ Chapitre 3 : Salaire de base

- Art.63 – Détermination du salaire de base
- Art.64 – Salaire de base
- Art.65 – Grille des salaires

■ Chapitre 4 : Primes et indemnités

- Art.66 – Indemnité d'expérience professionnelle (I.E.P)
- Art.67 – Calcul de l'I.E.P
- Art.68 – Actualisation de l'I.E.P
- Art.69 – Validation des années incomplètes
- Art.70 – Détermination de l'I.E.P
- Art.71 – Modalités de détermination de l'échelon
- Art.72 – Indemnité de nuisance (I.N)
- Art.73 – Postes ouvrant droit l'I.N
- Art.74 – Montant de l'I.N
- Art.75 – Diminution ou suppression de l'I.N
- Art.76 – Travail posté
- Art.77 – Indemnité de travail posté (I.T.P)
- Art.78 – Liste des postes ouvrant droit à l' I.T.P
- Art.79 – Modalités de détermination de l' I.T.P
- Art.80 – Indemnité de zone et de conditions de vie (I.Z.C.V)
- Art.81 – Indice de conditions de vie et d'isolement
- Art.82 – Classement des sites en zones
- Art.83 – Détermination de la zone
- Art.84 – Montants journaliers de l' I.Z.C.V
- Art.85 – Prime de responsabilité et de sujétion (P.R.S)
- Art.86 – Détermination du montant de la P.R.S
- Art.87 – Primes non cumulables avec la P.R.S
- Art.88 – Primes liées à la productivité et aux résultats du travail
- Art.89 – Primes de rendement
- Art.90 – Montants des primes de rendement
- Art.91 – Indemnité de congé annuel (I.C.A)
- Art.92 – Attribution de l' I.C.A
- Art.93 – Bonification Moudjahid
- Art.94 – Primes soumises à impôt et à cotisations de sécurité sociale
- Art.95 – Primes et absences
- Art.96 – Prime d'intéressement
- Art.97 – Salaire unique

■ Chapitre 5 : Heures supplémentaires

- Art.98 – Heures supplémentaires (H.S)
- Art.99 – Surcroît de travail et travailleurs occasionnels
- Art.100 – Recours au H.S
- Art.101 – Différentes tranches d' H.S
- Art.102 – Majoration pour H.S

- Art.103 – Repos compensateur
- Art.104 – Caractéristiques de l'indemnité pour H.S
- Art.105 – Report du repos hebdomadaire

■ Chapitre 6 : Indemnités à caractère de remboursement

- Art.106 – Mission
- Art.107 – Déplacement
- Art.108 – Déplacement et ordre de mission
- Art.109 – Transport du travailleur en mission commandée
- Art.110 – Frais de mission
- Art.111 – Montant des frais de mission
- Art.112 – Frais de mission en cas de prise en charge
- Art.113 – Frais de restauration et d'hébergement
- Art.114 – Indemnité kilométrique (I.K)
- Art.115 – Utilisation de véhicule personnel
- Art.116 – Indemnisation pour utilisation de véhicule
- Art.117 – Retenue sur indemnité forfaitaire d'amortissement (I.F.A)
- Art.118 – Cas de suspension de l' I.F.A
- Art.119 – Cas de maintien de l' I.F.A
- Art.120 – Conditions d'attribution de l'I.K et de l' I.F.A
- Art.121 – Interdiction d'utilisation d'un véhicule de l'Entreprise
- Art.122 – Cas de non cumul
- Art.123 – Indemnité de transport (I.T)
- Art.124 – Certificat de résidence
- Art.125 – Cas d'exclusion du bénéfice de l'I.T
- Art.126 – Prêt pour achat de véhicule
- Art.127 – Montant du prêt pour achat de véhicule
- Art.128 – Attribution et renouvellement du prêt
- Art.129 – Contrat de prêt pour achat de véhicule
- Art.130 – Prime de panier (P.P)
- Art.131 – Cas de non paiement de la P.P
- Art.132 – Montant de la P.P
- Art.133 – Indemnité de nourriture
- Art.134 – Montant de l'indemnité de nourriture
- Art.135 – Indemnité de nourriture pendant le mois de Ramadhan

■ Chapitre 7 : Dispositions particulières

- Art.136 – Nature de la rémunération
- Art.137 – Montant de la rémunération
- Art.138 – Versement de la rémunération
- Art.139 – Priorité de la rémunération sur toutes autres créances
- Art.140 – Préservation de la rémunération
- Art.141 – Avantages exclus par le versement de salaire

Titre IV : Organisation du travail

■ Chapitre 1 : Durée légale du travail

- Art.142 – Durée légale du travail
- Art.143 – Horaires de travail
- Art.144 – Amplitude journalière de travail
- Art.145 – Modification de la durée légale
- Art.146 – Postes concernés par la modification
- Art.147 – Pause
- Art.148 – Travail à temps partiel

■ Chapitre 2 : Systèmes de travail

- Art.149 – Travail posté
- Art.150 – Définition du travail posté
- Art.151 – Systèmes de travail posté
- Art.152 – Obligation liée au travail posté
- Art.153 – Quarts successifs
- Art.154 – Permanence
- Art.155 – Obligations découlant de la permanence
- Art.156 – Avantages liés à la permanence
- Art.157 – Astreinte
- Art.158 – Spécificités de l'astreinte
- Art.159 – Astreinte et conditions d'exploitation
- Art.160 – Obligation d'astreinte
- Art.161 – Travail de nuit
- Art.162 – Obligation de travail de nuit
- Art.163 – Pause durant le travail de nuit
- Art.164 – Travail de nuit et repos compensateur
- Art.165 – Majoration d'heures de travail de nuit
- Art.166 – Travail de nuit et personnel féminin
- Art.167 – Régime de travail pour agents bénéficiant de l'I.Z.C.V
- Art.168 – Système de relève et conditions d'exploitation
- Art.169 – Dispositions particulières

Titre V : Repos légaux, congés et absences

■ Chapitre 1 : Repos légaux

- Art.170 – Repos hebdomadaire
- Art.171 – Repos légaux
- Art.172 – Travail un jour de repos hebdomadaire
- Art.173 – Cas de suspension du repos hebdomadaire

■ Chapitre 2 : Congé annuel

- Art.174 – Congé annuel (C.A)
- Art.175 – Cas de report du C.A
- Art.176 – Période de référence pour décompte du C.A
- Art.177 – Période de C.A
- Art.178 – C.A des travailleurs saisonniers
- Art.179 – Détermination du C.A
- Art.180 – Congé de maladie
- Art.181 – Congé supplémentaire
- Art.182 – Congé supplémentaire et I.Z.C.V
- Art.183 – Congé compensatoire jours fériés (C.J.F)
- Art.184 – Calendrier de départ en congé annuel
- Art.185 – Interruption du C.A
- Art.186 – Rappel durant C.A
- Art.187 – Détermination de l'I.C.A
- Art.188 – Droits à congé du travailleur à temps partiel
- Art.189 – Garanties durant C.A
- Art.190 – Congé anticipé

■ Chapitre 3 : Congés spéciaux et absences

- Art.191 – Rémunération et période de travail
- Art.192 – Absence non justifiée
- Art.193 – Autorisation d'absence
- Art.194 – Absence passible de licenciement
- Art.195 – Absences répétées
- Art.196 – Absences sans perte de rémunération
- Art.197 – Absences pour évènements familiaux
- Art.198 – Conditions liées au bénéfice du congé pour évènements familiaux
- Art.199 – Absences spéciales autorisées non rémunérées
- Art.200 – Délai de route
- Art.201 – Absence pour maladie

Titre VI : Carrière du travailleur

■ Chapitre 1 : Promotion, avancement, rétrogradation

- Art.202 – Pourvoi à postes vacants
- Art.203 – Promotion
- Art.204 – Procédure de promotion
- Art.205 – Avancement
- Art.206 – Effectif concerné par l'avancement
- Art.207 – Accès au grade de cadre supérieur
- Art.208 – Rétrogradation
- Art.209 – Procédure de rétrogradation

■ Chapitre 2 : Mutation

- Art.210 – Mutation
- Art.211 – Mutation pour convenances personnelles
- Art.212 – Mutation sur avis médical
- Art.213 – Mutation pour raison de service
- Art.214 – Mutation et sanction disciplinaire
- Art.215 – Refus de mutation
- Art.216 – Avantages liés à la mutation pour besoin de l'Entreprise

■ Chapitre 3 : Formation

- Art.217 – Formation
- Art.218 – Plans de formation
- Art.219 – Adaptation du temps de travail et formation

■ Chapitre 4 : Formation professionnelle spécialisée en Entreprise

- Art.220 – Formation professionnelle spécialisée
- Art.221 – Accès aux cycles de formation
- Art.222 – Obligation de suivre toute action de formation
- Art.223 – Examen de fin de stage
- Art.224 – Programme pédagogique de formation
- Art.225 – Avantages liés à la formation professionnelle spécialisée
- Art.226 – Formation et changement de résidence
- Art.227 – Formation supérieure à trois (03) mois
- Art.228 – Durée de l'engagement contractuel
- Art.229 – Attestation de stage
- Art.230 – Affectation à l'issue d'une formation professionnelle
- Art.231 – Formation et ancienneté
- Art.232 – Prise en charge des frais de formation
- Art.233 – Interruption de formation et abandon de poste
- Art.234 – Personnel exclu de la formation
- Art.235 – Critères pour dispenser des actions de formation
- Art.236 – Personnel formateur
- Art.237 – Recrutement et rémunération des formateurs

■ Chapitre 5 : Intérim

- Art.238 – Intérim
- Art.239 – Obligations de l'intérimaire
- Art.240 – Décision d'intérim
- Art.241 – Indemnité d'intérim
- Art.242 – Durée maximum de l'intérim

■ Chapitre 6 : Récompenses honorifiques

- Art.243 – Médailles de travail
- Art.244 – Gratification
- Art.245 – Récompense pour mérite exceptionnel

Titre VII : Suspension et cessation de la relation de travail

■ Chapitre 1 : Suspension de la relation de travail

- Art.246 – Suspension de la relation de travail
- Art.247 – Détachement sans solde
- Art.248 – Détachement avec solde
- Art.249 – Détachement pour exercice d'une charge publique
- Art.250 – Détachement et I.E.P
- Art.251 – Procédure de détachement
- Art.252 – Détachement pour service national
- Art.253 – Détachement et réintégration
- Art.254 – Congés sans solde
- Art.255 – Mise en disponibilité
- Art.256 – Procédure de mise en disponibilité
- Art.257 – Mise en disponibilité de droit
- Art.258 – Fin de la mise en disponibilité
- Art.259 – Abandon de service avant accord de la Direction
- Art.260 – Accord et renouvellement de la mise en disponibilité
- Art.261 – Obligation liée à la réintégration ou au renouvellement de la mise en disponibilité
- Art.262 – Non respect de la procédure de renouvellement ou de réintégration
- Art.263 – Réintégration de droit
- Art.264 – Incompatibilité avec mise en disponibilité
- Art.265 – Enquête et mise en disponibilité

■ Chapitre 2 : Cessation de la relation de travail

- Art.266 – Cessation de la relation de travail
- Art.267 – Résiliation du contrat de travail
- Art.268 – Démission
- Art.269 – Préavis
- Art.270 – Procédure en cas de cessation de la relation de travail
- Art.271 – Entretien avant démission
- Art.272 – Obligation du responsable hiérarchique
- Art.273 – Obligations du démissionnaire
- Art.274 – Rupture de la relation de travail pour incapacité de travail
- Art.275 – Compression d'effectif
- Art.276 – Obligation de l'Entreprise en cas de compression d'effectif
- Art.277 – Procédure de compression d'effectif
- Art.278 – Effet de la compression d'effectif
- Art.279 – Indemnité de licenciement
- Art.280 – Préavis et compression d'effectif

Art.281 – Absences autorisées durant préavis
Art.282 – Cas de nullité du licenciement
Art.283 – Certificat de travail
Art.284 – Priorité de réembauchage
Art.285 – Cas de réemploi après compression d'effectif
Art.286 – Agent ne pouvant faire l'objet d'une compression d'effectif
Art.287 – Radiation des contrôles

Titre VIII : Médecine du travail, hygiène et sécurité, œuvres sociales et protection sociale

■ Chapitre 1 : Médecine du travail

Art.288 – Médecine du travail
Art.289 – Missions de structures de médecine du travail
Art.290 – Missions des services de médecine du travail (suite)
Art.291 – Missions des services de médecine du travail (suite et fin)

■ Chapitre 2 : Hygiène et sécurité

Art.292 – Obligation de l'Entreprise
Art.293 – Commission Paritaire Hygiène et Sécurité
Art.294 – Missions des Commissions Paritaires
Art.295 – Missions des Commissions Paritaires (suite et fin)
Art.297 – Information et éducation des travailleurs
Art.298 – Obligation des travailleurs
Art.299 – Responsabilité de la Direction
Art.300 – Cas d'infraction

■ Chapitre 3 : Œuvres Sociales

Art.301 – Définition de l'œuvre sociale
Art.302 – Obligation de l'Entreprise
Art.303 – But de œuvres sociales
Art.304 – Missions des structures des œuvres sociales
Art.305 – Fonds des œuvres sociales (F.O.S.)
Art.306 – Usage exclusif du F.O.S.
Art.307 – Actions financées par le F.O.S.
Art.308 – Commission Paritaire des Œuvres Sociales
Art.309 – Composition de la Commission
Art.310 – Désignation des membres de la Commission
Art.311 – Missions de la Commission
Art.312 – Gestion des œuvres sociales

■ Chapitre 4 : Protection sociale

- Art.313 – Assurance sociale
- Art.314 – Age de la retraite
- Art.315 – Maintien en activité
- Art.316 – Retraite anticipée
- Art.317 – Procédure de départ en retraite
- Art.318 – Conditions pour le bénéfice de la pension de retraite
- Art.319 – Allocation de fin de carrière (A.F.C.)
- Art.320 – A.F.C. et ayants droit
- Art.321 – Mutuelle sociale des travailleurs
- Art.322 – Gestion de la mutuelle
- Art.323 – Adhésion à la mutuelle
- Art.324 – Notion de famille et d'ayants droit

Titre IX : Exercice du droit syndical et participation des travailleurs

- Art.325 – Droit syndical
- Art.326 – Prerogatives des organisations syndicales représentatives
- Art.327 – Attribution des organisations syndicales
- Art.328 – Conditions d'affichage
- Art.329 – Thème interdits d'affichage
- Art.330 – Protection légale des délégués syndicaux
- Art.331 – Protection légale des délégués syndicaux (suite et fin)
- Art.332 – Procédure disciplinaire
- Art.333 – Dispositions légales et activité syndicale
- Art.334 – Crédit horaire
- Art.335 – Décompte du crédit horaire
- Art.336 – Détachement des délégués syndicaux
- Art.337 – Mise à disposition des moyens de travail
- Art.338 – Représentation et participation des travailleurs

Titre X : Prévention et règlement des conflits individuels de travail

- Art.339 – Conflit individuel
- Art.340 – Procédure interne de règlement des conflits individuels de travail
- Art.341 – Procédure interne de règlement de conflits individuels de travail (suite)
- Art.342 – Procédure interne de règlement de conflits individuels de travail (fin)
- Art.343 – Saisine de l'Inspection du Travail

Titre XI : Prévention et règlement des conflits du droit de grève

■ Chapitre 1 : Prévention et règlement des conflits collectifs

- Art.344 – Conflit collectif
- Art.345 – Prévention des conflits
- Art.346 – Définition du terme "partie"
- Art.347 – Procédure de conciliation
- Art.348 – Réunion de conciliation

Art.349 – Commission de conciliation
Art.350 – Composition de la Commission
Art.351 – Durée de la procédure de conciliation
Art.352 – Saisine de l'Inspection du Travail
Art.353 – Arbitrage
Art.354 – Arbitrage et grève
Art.355 – Procédure exceptionnelle de règlement

■ Chapitre 2 : Exercice du droit de grève

Art.356 – Conditions d'exercice du droit de grève
Art.357 – Service minimum
Art.358 – Réquisition
Art.359 – Protection de la grève légale
Art.360 – Préavis de grève
Art.361 – Effet de la grève légale
Art.362 – Garantie découlant de la grève légale
Art.363 – Garantie découlant de la grève légale (suite et fin)
Art.364 – Fautes professionnelles passibles de licenciement sans indemnité ni préavis

Titre XII : Règlement intérieur

Art.365 – Règlement intérieur
Art.366 – Contenu du règlement intérieur
Art.367 – Définition des niveaux de sanction
Art.368 – Faute professionnelle, sanction et procédure disciplinaire
Art.369 – Dispositions du règlement intérieur et législation
Art.370 – Publicité du règlement intérieur
Art.371 – Règlements intérieurs spécifiques

Titre XIII : Exécution, révision, dénonciation de la convention d'Entreprise

Art.372 – Durée de la Convention
Art.373 – Révision et modification de la Convention
Art.374 – Convention et législation ultérieure
Art.375 – Respect de la Convention
Art.376 – Information sur la Convention Collective
Art.377 – Droit du travailleur en cas de non respect de la Convention
Art.378 – Droit des parties en cas de non respect de la Convention
Art.379 – Dénonciation de la Convention
Art.380 – Procédure de dénonciation
Art.381 – Effet de la dénonciation

DISPOSITIONS FINALES

Art.382 – Commission de la Convention
Art.383 – Missions des Commissions habilitées
Art.384 – Date d'effet de la Convention

DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 01 :

La présente convention, conclue en application des dispositions législatives et réglementaires, a pour objet de régir les relations de travail individuelles et collectives entre les travailleurs salariés et l'Entreprise Sonatrach.

Article 02 :

La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel de l'Entreprise Sonatrach, à l'exclusion des apprentis, des présalariés et du personnel étranger.

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1 : Les droits

Article 03 :

Les travailleurs 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 04 :

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 dans un cadre organisé,
- au versement régulier et à terme échu de la rémunération qui leur est due,
- aux œuvres sociales,
- à tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail,
- à l'information effective sur les activités de l'Entreprise.

Article 05 :

L'Entreprise garantit la protection du travailleur dans l'exercice de ses fonctions et dans l'accomplissement de ses tâches contre toute forme d'outrage, d'injure, de diffamation, de menace, de brimade ou de voie de fait, de pression ou de tentative visant à l'influencer ou à l'inféoder.

Elle procède, ou fait procéder, également à la réparation des préjudices matériels et moraux causés aux travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Chapitre 2 : Les obligations

Article 06 :

Le travailleur, quel que soit son rang, doit accomplir dans le respect des dispositions réglementaires, les instructions de la hiérarchie, au mieux de ses capacités professionnelles ainsi que toutes les tâches inhérentes au poste qu'il occupe avec le souci constant d'améliorer la qualité de son travail et d'augmenter la production et la productivité.

Article 07 :

Le travailleur est lié par les obligations du contrat de travail.

Article 08 :

Le travailleur doit observer et faire observer les mesures et règles d'hygiène et de sécurité établies par l'Entreprise, préserver et protéger les moyens de travail, les équipements et les biens de l'Entreprise.

Article 09 :

Le travailleur doit accepter tous les contrôles médicaux internes et externes, dans le cadre de la médecine du travail et dans le cadre des contrôles médicaux pour absences répétées.

Article 10 :

Tout travailleur est tenu de suivre les actions de formation, de perfectionnement et de recyclage organisées par l'Entreprise en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître ses connaissances générales, professionnelles et technologiques.

Article 11 :

Tout travailleur est tenu, quel que soit son grade, en fonction de ses capacités, de contribuer activement aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage organisées par l'Entreprise.

Article 12 :

Le travailleur ne doit pas avoir d'intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante sauf accord écrit de l'Entreprise.

Le travailleur doit s'interdire d'utiliser à des fins personnelles ou partisans les locaux, les équipements, les biens, les moyens de travail et le personnel de l'Entreprise.

Article 13 :

Le travailleur ne doit pas faire concurrence à l'Entreprise dans son champ d'activité et /ou ne doit pas exercer d'activités lucratives, sauf accord préalable de l'Entreprise dans les limites légales et pour les cas suivants :

- tâches d'enseignement, de recherche scientifique d'intérêt d'Entreprise ou national,
- participation à un conseil d'administration d'une entreprise publique ou privée.

Ces activités ne peuvent être cumulées à l'exception des travailleurs occupant des postes d'administrateurs à plein temps.

Article 14 :

Le travailleur est lié par l'obligation de discrétion et de secret professionnel. Tout détournement, toute dissimulation ou destruction de documents, toute communication à des tiers de documents de services, de renseignements d'ordre financier, comptable, commercial, technique ou autres sont sanctionnés comme fautes lourdes ou graves sans préjudice des poursuites pénales.

La liste des documents classés sera précisée par voie réglementaire interne.

Article 15 :

Lorsqu'un travailleur que ses fonctions amènent à connaître des secrets de fabrication quitte son emploi de son fait ou du fait de l'Entreprise, cette dernière apprécie la durée pendant laquelle il ne peut pas exercer d'activité auprès ou pour des entreprises similaires ou concurrentes en Algérie ou à l'étranger .

La durée sera précisée par voie réglementaire interne.

TITRE II : ENGAGEMENT DU PERSONNEL

Chapitre 1 : Le contrat de travail

Article 16 :

La relation de travail prend naissance par le contrat écrit.
Elle crée pour les intéressés des droits et des obligations tels que définis par la présente Convention.

Article 17 :

La relation de travail est en règle générale à durée indéterminée.
Toutefois, le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel dans les cas suivants :

- exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables,
- remplacement du titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'Entreprise est tenue de conserver le poste de travail,
- nécessité pour l'Entreprise d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,
- surcroît de travail ou travail saisonnier justifié.

Le contrat de travail à durée déterminée ne saurait dépasser 12 mois. Tout dépassement de cette durée doit être expressément autorisée par le plus haut responsable de l'Entreprise ou son représentant dûment habilité (cas des projets)

Article 18 :

La relation de travail à durée déterminée se transforme en relation de travail à durée indéterminée :

- lorsque le travailleur aura exercé au delà des délais prévus sans que l'une ou l'autre partie n'ait demandé la cessation de la relation de travail.
- Lorsque la relation de travail est en infraction aux dispositions légales et réglementaires du fait de l'Entreprise.

Article 19 :

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet, de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'Entreprise.

Article 20 :

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme sauf cas de faute lourde ou grave, ou accord des deux parties.

Article 21 :

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

- le volume de travail disponible ne nécessite pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur,
- le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenance personnelles que l'Entreprise accepte. Le contrat de travail est alors modifié. Dans ce cas, l'Entreprise peut proposer au travailleur une affectation à un poste compatible avec l'horaire demandé.

Article 22 :

Les travailleurs recrutés pour une durée déterminée ou à temps partiel sont rémunérés selon les mêmes règles et conditions que les travailleurs recrutés pour une durée indéterminée.

Ils sont soumis aux mêmes devoirs, bénéficient des mêmes avantages sociaux et participent aux résultats conformément aux dispositions de la présente Convention et de réglementation en vigueur.

Article 23 :

Le contrat de travail est nul et de nul effet dans les cas suivants :

- non conformité aux dispositions de la présente convention,
- simulation ou fraude aux dispositions réglementaires du fait du travailleur.

Article 24 :

S'il intervient une modification de la situation juridique de l'Entreprise, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification, continuent à produire leurs effets entre le nouvel employeur et les travailleurs jusqu'à établissement d'un nouvel accord ou convention par la voie de la négociation collective.

Chapitre 2 : Recrutement

Article 25 :

Est interdit tout recrutement qui n'a pas pour objet de pourvoir à une vacance de poste ou à une création justifiée d'emploi.

Article 26 :

Les structures de l'Entreprise sont tenues de procéder régulièrement à l'établissement et à la diffusion des listes des postes vacants.

Toute décision prise en vue de pourvoir les postes vacants doit tenir compte en priorité des potentialités disponibles dans l'Entreprise.

Article 27 :

En cas de besoin et lorsqu'il n'existe pas une main-d'œuvre nationale qualifiée, l'Entreprise peut procéder au recrutement de personnel étranger dans les conditions fixées par la législation en vigueur en la matière.

Article 28 :

Nul ne peut faire l'objet d'un recrutement, s'il n'est pas libre de tout engagement vis-à-vis du dernier employeur.
Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs recrutés à temps partiel.

Article 29 :

Tout candidat retenu à un emploi doit présenter à l'Entreprise dans les délais requis, un dossier comprenant les documents prévus par le règlement intérieur de l'Entreprise.

Article 30 :

Tout candidat à un emploi subit, en premier lieu et sans engagement de recrutement, des examens médicaux obligatoires, ainsi que des examens et tests professionnels par filière ou par poste, qui permettent à l'Entreprise d'évaluer ses capacités physiques et intellectuelles, ses aptitudes et capacités professionnelles.
La liste et la nature de ces examens sont précisées par voie réglementaire interne.

Article 31 :

Si l'examen médical n'est effectué qu'au cours de la période d'essai et qu'il révèle une inaptitude au poste considéré, il est mis fin à la relation de travail avec respect du préavis réglementaire tel que défini à l'article 45.

Article 32 :

En règle générale, l'âge de recrutement dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée, ne peut excéder 43 ans pour les candidats n'ayant jamais exercé.

Article 33 :

L'âge minimum, requis pour un recrutement, est fixé à 18 ans révolus, sauf dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Article 34 :

Le recrutement d'un travailleur mineur ne peut s'effectuer que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.

Article 35 :

Le travailleur mineur a les mêmes droits et les mêmes obligations que les travailleurs occupant le même poste de travail.

Article 36 :

L'Entreprise réserve un quota de postes de travail susceptibles d'être occupés par des personnes handicapées physiques, dans le cadre de la réglementation et de la législation en vigueur.

Article 37 :

En vue de faciliter la vie des travailleurs handicapés physiques, l'Entreprise prévoit les dispositions spéciales suivantes :

- aménagement des horaires de travail sur avis du médecin du travail,
- aménagement du poste de travail,
- aide pour achat d'appareillage nécessaire à leur déplacement,
- effort particulier en matière de formation,
- doublement de la période de préavis en cas de démission ou de licenciement.

Article 38 :

Les moudjahidine, les veuves et enfants de chouhada, bénéficient, à qualification égale, de la priorité au recrutement.

Article 39 :

Tout recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail qui doit être signé par les deux parties.

Article 40 :

Le travailleur recruté reçoit un contrat de travail qui précise :

- la date de prise de fonction,
- la poste occupé,
- l'affectation,
- la classification,
- les conditions d'essai et la répartition de l'horaire hebdomadaire dans le cas du travail partiel,
- le salaire de base, les primes et indemnités liées au poste,
- les dispositions liées aux particularités éventuelles du poste,
- la durée de l'engagement et les travaux à réaliser lorsque la relation de travail est conclue pour une durée déterminée,
- le lieu de travail.

Article 41 :

Le contrat de travail prend effet à compter de la date de prise de fonction.

Article 42 :

Tout travailleur recruté à un poste pour une durée déterminée est soumis à une période d'essai pendant une durée minimum égale au 1/12^e de la durée du contrat et ne pouvant excéder :

- 02 mois pour le personnel cadre et maîtrise,
- 30 jours pour le personnel d'exécution

Article 43 :

Tout travailleur recruté à un poste de travail pour une durée indéterminée est soumis à une période d'essai qui ne peut excéder :

- 12 mois pour les travailleurs occupant un poste de cadre supérieur ou un poste d'expertise,
- 06 mois pour les travailleurs cadres,
- 04 mois pour les agents de maîtrise,
- 02 mois pour les agents d'exécution.

Article 44 :

Durant la période d'essai les deux (02) parties peuvent rompre le contrat de travail.

Article 45 :

Pendant la période d'essai, la durée du préavis est, sauf cas de faute lourde ou grave, d'une semaine pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

Article 46 :

Durant la période d'essai, l'Entreprise se réserve le droit de vérifier la conformité des déclarations du travailleur et l'authenticité des pièces fournies.

Article 47 :

A l'issue de la période d'essai et au cas où les résultats ne sont pas satisfaisants, il est mis fin au contrat de travail sans indemnité ni préavis.

Article 48 :

Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et les mêmes obligations que les travailleurs confirmés occupant des postes similaires.

Article 49 :

Si la période d'essai est jugée satisfaisante, le travailleur est confirmé au poste de travail ou orienté vers un poste similaire conforme à ses aptitudes et capacités professionnelles. Dans ce cas, la période d'essai est prise en compte dans le décompte de son ancienneté.

Article 50 :

Le travailleur reçoit à l'issue de la période d'essai une décision de confirmation établie par les responsables habilités.

La décision de confirmation est établie dans les mêmes formes que le contrat de travail.

Article 51 :

Le travailleur est présumé confirmé dans le cas où il ne reçoit pas la notification de confirmation à son poste de travail au plus tard 72 heures après la date d'expiration de ladite période.

Article 52 :

Le recrutement et la confirmation des cadres supérieurs dont la nomination relève du Directeur Général ou de son représentant dûment habilité, sont subordonnés à une décision de ladite autorité.

TITRE III : REMUNERATION

Chapitre 1 : Classification et évaluation des postes de travail

Article 53 :

Un poste de travail désigne un ensemble déterminé de tâches accomplies régulièrement par un travailleur, dans le cadre d'une organisation du travail et d'une répartition des tâches arrêtées par l'Entreprise.

Chaque poste de travail doit être défini avec le maximum de précision, notamment en ce qui concerne les tâches y afférentes, la qualification requise et la responsabilité qui en découle.

Article 54 :

La création, la maintien ou la suppression d'un poste de travail résultent exclusivement de la qualité, de la nature, de la complexité du travail à accomplir et de l'organisation, dans le cadre des objectifs de production et de développement planifiés à court, moyen ou long terme.

Article 55 :

L'échelle de référence des postes types est établie après une étude approfondie et une analyse des postes de travail les plus représentatifs de toutes les activités de l'Entreprise. Cette échelle de référence aide à la prise des décisions relatives à la maintenance et aux aménagements ultérieurs du système de classification.

Elle constitue un repère représentatif des activités de l'Entreprise.

Elle est actualisée et complétée dans les mêmes formes, périodiquement et en fonction du développement de l'Entreprise.

Les postes types y sont répartis dans des échelles (anciennement appelées catégories).

Article 56 :

L'ensemble des postes de travail de l'Entreprise constitue la nomenclature des postes de travail qui correspond à l'intégralité des tâches et des missions qui incombent à l'Entreprise aussi bien en matière de production et de développement que de gestion.

Article 57 :

En règle générale, pour fixer le salaire de base qui correspond à chaque poste de travail, les différents postes de travail sont évalués sur la base d'un système cohérent de critères et de règles d'évaluation, conformément à une méthode de classification.

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

Article 58 :

Le système d'évaluation des postes de travail se fonde sur les seuls critères qui caractérisent la nature des tâches, des exigences inhérentes à chaque poste : complexité,

degré de qualification, responsabilité, efforts et contraintes particulières à caractère exclusivement professionnel.

Le résultat de l'évaluation des postes est soumis, pour avis, à un comité d'experts désignés par les deux (02) parties.

Article 59 :

L'évaluation des postes de travail permet d'affecter à chaque poste de travail un indice. L'indice d'un poste de travail est d'autant plus élevé que les tâches qu'il comporte nécessitent :

- des efforts plus importants,
- des tâches plus difficiles, plus complexes et /ou plus contraignantes,
- un degré de qualification et e responsabilité plus importants.

Article 60 :

Les postes de travail sont classés à partir de l'indice qui correspond à un salaire de base.

Chapitre 2 : Eléments de la rémunération

Article 61 :

Le travailleur perçoit un salaire en contrepartie d'un travail qui correspond à des tâches inhérentes au poste qu'il occupe.

Article 62 :

La rémunération est composée des éléments suivants :

- le salaire de base,
- l'indemnité liée à l'ancienneté génératrice d'expérience professionnelle (IEP),
- l'indemnité liée à l'avancement ou échelon,
- l'indemnité liée aux nuisances, s'il y a lieu,
- l'indemnité pour heures supplémentaires ou pour service permanent, s'il y a lieu,
- l'indemnité liée au travail posté, s'il y a lieu,
- les primes liées au rendement,
- la prime de responsabilité et de sujétion s'il y a lieu,
- l'indemnité de zone et de conditions de vie,
- les indemnités à caractère de remboursement,
- l'indemnité de congé annuel,
- la bonification moudjahid,
- la différentielle de salaire en cas d'intérim,
- l'indemnité transitoire de zone industrielle nord (ITZIN)
- l'intéressement ou la participation aux résultats annuels de l'Entreprise,
- le salaire unique.

Chapitre 3 : Salaire de base

Article 63 :

Le salaire de base minimum d'Entreprise est fixé en fonction des paramètres arrêtés par les parties à la négociation.

Article 64 :

Les salaires de base des différentes échelles sont déterminés conformément aux dispositions contenues dans les accords joints à la présente Convention.

Article 65 :

L'éventail des salaires de base constitue la grille des salaires de l'Entreprise établie conformément aux dispositions des accords découlant de la présente Convention.

Chapitre 4 : Primes et indemnités

Article 66 :

L'Indemnité d'expérience professionnelle (I.E.P.) sanctionne l'ancienneté génératrice d'expérience professionnelle acquise au sein et / ou en dehors de l'Entreprise.

Article 67 :

L'I.E.P. est calculée sous la forme d'un pourcentage du salaire de base et évolue avec le salaire de base du poste occupé et le nombre d'années d'ancienneté au cours de la carrière dans le secteur et/ou hors secteur.

Le taux attribué à un travailleur au titre de l'ancienneté dans l'Entreprise est arrêté par les parties à la négociation et consigné dans un accord.

Les années de participation à la lutte de libération nationale comptent double et sont considérées comme expérience au sein de l'Entreprise.

Les années de service national avant recrutement sont considérées comme expérience hors secteur.

Article 68 :

L'I.E.P. est actualisée au mois de janvier de chaque année.

Article 69 :

Les années incomplètes de travail sont validées, au prorata, à raison du 1/12^e du taux de l'I.E.P. par mois exercé durant l'année considérée.

Article 70 :

Pour la détermination de l'I.E.P., les mois incomplets de travail sont réputés mois complets lorsque la présence durant le mois est supérieure à 15 jours calendaires.

Article 71 :

Les modalités de détermination du montant et les conditions générales d'attribution de (ou des) l'échelon (s) sont arrêtées par les parties et consignées dans un accord.

Article 72 :

Les travailleurs affectés à un poste de travail dont les tâches présentent des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et/ou de danger bénéficient d'une indemnité de nuisance (I.N.).

Article 73 :

La liste des postes qui ouvrent droit à l'I.N. est établie par l'Unité après avis de la Commission habilitée.

Elle est actualisée périodiquement dans les mêmes formes.

Article 74 :

Les modalités de détermination du montant de l'I.N. sont fixées par les parties et consignées dans un accord.

Article 75 :

L'I.N. est diminuée ou supprimée selon le cas, dans les mêmes formes que celles qui ont présidé à son attribution lorsque les nuisances pour lesquelles elle a été attribuée ont été réduites ou éliminées.

Article 76 :

Le travail en quart ou travail posté prévu aux articles 149, 150 et 151 de la présente convention, ouvre droit au bénéfice d'une indemnité dite indemnité de travail posté (I.T.P.).

Article 77 :

L'I.T.P. est destiné à compenser forfaitairement les sujétions de travail organisé en équipes successives et notamment le recouvrement d'horaires pour la passation de consignes, le travail de nuit et le travail durant les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés et payés.

Article 78 :

La liste des postes ouvrant droit à l'I.T.P. est arrêtée par l'Unité après avis de la Commission habilitée.

Article 79 :

Les modalités de détermination des montants de l'I.T.P. sont arrêtées par les parties à la négociation et consignées dans un accord.

Article 80 :

Chaque travailleur exerçant dans des conditions particulières de résidence, d'isolement et de travail perçoit une indemnité de zone et de conditions de vie (I.Z.C.V.).

Article 81 :

Les conditions de vie et d'isolement propres à chacune des régions, des agglomérations, stations, chantiers, entrepôts, dépôts, bases de vie, groupes de travail mobiles, sont évaluées à l'aide d'un indice de conditions de vie et d'isolement.

Article 82 :

Le classement des sites en zones se fait par application du barème en fonction de l'indice obtenu.

Article 83 :

A chaque zone correspond un taux arrêté par les parties et consigné dans un accord.

Article 84 :

Les modalités de détermination des montants journaliers de l'I.Z.C.V., pour le personnel soumis à relève et non soumis à relève, sont arrêtées par les parties et consignées dans un accord.

Article 85 :

La prime de responsabilité et de sujétion (P.R.S.) est destinée à compenser les sujétions et les responsabilités qui n'ont pas été prises en compte ou qui dépassent exceptionnellement le seuil pris en compte dans l'évaluation du poste.

Par sujétion et responsabilité, il faut entendre nonobstant la réalisation des tâches et des missions inhérentes à chaque poste de travail :

- une disponibilité permanente,
- une prise d'initiative à chaque fois que l'opportunité se présente,
- une capacité à manager et à faire évoluer ses collaborateurs,
- une assistance à toutes les actions quand la situation l'exige,
- un engagement et une loyauté à toute épreuve vis-à-vis de l'Entreprise,
- un effort permanent d'innovation et de création,
- un comportement exemplaire,
- une présentation et une tenue irréprochables.

Article 86 :

Les modalités de détermination du montant de la P.R.S. et l'ouverture au droit y afférent sont arrêtées par les parties à la négociation dans un accord.

Article 87 :

La P.R.S. n'est pas cumulable avec les indemnités et/ou primes qui composent les heures supplémentaires, le service permanent, l'astreinte, la permanence et la nuisance.

La P.R.S. n'est pas cumulable avec l'indemnité de travail posté sauf cas prévu dans l'accord salarial.

Article 88 :

Les primes liées à la productivité et 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 89 :

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

Article 90 :

Les modalités de détermination des montants des primes de rendement, sont arrêtées par les parties à la négociation et consignées dans un accord.

Article 91 :

L'indemnité de congé annuel (I.C.A.) est déterminée conformément aux dispositions de l'article 187.

Elle est fixée par la Commission habilitée conformément aux dispositions légales et à la réglementation interne.

Article 92 :

L'attribution de l'I.C.A. est due quelle que soit la cause de la cessation de la relation de travail.

En cas de décès du travailleur, l'I.C.A. est versée aux ayants droits.

Article 93 :

Il est alloué au travailleur ayant la qualité de membre de l'A.L.N., de l'O.C.F.L.N. ou de moussebel telle que définie par la législation en vigueur, une indemnité dite "bonification moudjahid".

Le montant de cette indemnité est déterminé conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 94 :

A l'exclusion de l'I.Z.C.V., toutes les primes et indemnités sont soumises à l'impôt sur le revenu et à la cotisation de la sécurité sociale.

Article 95 :

En cas d'absence non rémunérée, toutes les primes et indemnités sont calculées au prorata temporis des jours travaillés.

Article 96 :

La prime d'intéressement est une forme de participation aux résultats de l'Entreprise. Les modalités de détermination de la participation ou de l'intéressement aux résultats de l'Entreprise sont arrêtées par la Direction de l'Entreprise après avis des représentants des travailleurs.

Article 97 :

Tout travailleur marié, dont le conjoint n'exerce aucune activité, perçoit une indemnité mensuelle dite indemnité de salaire unique.

Chapitre 5 : les heures supplémentaires

Article 98 :

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au delà de la durée hebdomadaire légale de travail ou de la durée considérée comme équivalente.

Article 99 :

Lorsque l'activité de l'Entreprise ou de l'Unité requiert un surcroît de travail, soit occasionnellement, soit périodiquement, l'Unité est tenue de procéder en priorité à l'embauche des travailleurs occasionnels.

Article 100 :

Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service, revêtir un caractère d'urgence et d'exception et être strictement limité.

Dans ce cas, l'Entreprise ou l'Unité peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires sans que ces heures n'excèdent le pourcentage réglementaire de la durée légale.

Article 101 :

Les heures supplémentaires se distinguent selon qu'elles s'effectuent :

- durant les jours ouvrables, y compris le 1^{er} jour de repos hebdomadaire dans le cas de la semaine de travail de cinq (05) jours,
- durant les jours de repos légaux (repos hebdomadaire),
- durant la nuit et durant les journées fériées, chômées et payées.

Article 102 :

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration du salaire horaire égale à :

- 50 % pour les quatre (04) premières heures supplémentaires effectuées au sens de l'alinéa 1 de l'article 101,
- 75 % pour les heures supplémentaires effectuées au delà de la 48^e heure hebdomadaire,
- 100% pour les heures supplémentaires effectuées les jours de repos réglementaire,
- 125 % pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (entre 21 H et 5 H) et les journées fériées chômées et payées.

Article 103 :

A l'exclusion des travailleurs soumis au système de travail posté, le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal au sens des articles 170 et 171 a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires tel que fixé à l'article 102.

Article 104 :

L'indemnité pour heures supplémentaires est un élément variable du salaire. Elle est soumise à l'impôt et aux cotisations de sécurité sociale.

Article 105 :

Si par nécessité de service et compte tenu de l'organisation du travail, le jour de repos hebdomadaire est fixé un jour autre que celui arrêté par la législation en vigueur, la majoration pour heures supplémentaires est celle de la journée de repos légal.

Chapitre 6 : Indemnités à caractère de remboursement

Article 106 :

La mission commandée, à l'intérieur du pays, est un déplacement pour raison de service dans un rayon supérieur à cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail ou de résidence.

Article 107 :

Le déplacement du travailleur commence à l'heure du départ de son lieu de résidence ou de son lieu de travail habituel.

Il prend fin à l'heure du retour du travailleur à son lieu de résidence ou à son lieu de travail habituel.

Article 108 :

Les déplacements pour raisons de service d'une durée inférieure ou égale à 30 jours donnent lieu à l'établissement d'un ordre de mission dûment signé par le responsable de structure ayant délégation de pouvoir.

Pour les déplacements dont la durée est supérieure à 30 jours et inférieure à quatre vingt dix (90) jours, la signature d'un ordre de mission par un responsable ayant délégation de pouvoir est exigée.

Article 109 :

Le transport du travailleur en mission commandée est assuré par l'Entreprise. Si le transport n'est pas assuré par l'Entreprise, le travailleur est indemnisé conformément à la réglementation interne en vigueur.

Article 110 :

Tout travailleur appelé à se déplacer pour les besoins du service perçoit une indemnité forfaitaire dite indemnité compensatrice de frais engagés ou frais de mission fixée selon les dispositions de la réglementation interne.

Cette indemnité couvre forfaitairement les frais de restauration, les frais d'hôtel et divers encourus, par le travailleur en mission commandée.

Article 111 :

Le montant de l'indemnité compensatrice de frais engagés ou frais de mission est fixé en rapport avec les tarifs des établissements hôteliers et des restaurants et varie selon :

- la catégorie socioprofessionnelle,
- le lieu où s'effectue la mission,
- l'existence ou non d'infrastructures d'accueil propres à l'Entreprise,
- la durée du déplacement.

Article 112 :

En cas de prise en charge totale par l'Entreprise, le travailleur perçoit 25 % du montant de l'indemnité compensatrice dans les cas prévus par la réglementation interne.

Si l'Entreprise assure une prise en charge partielle, le travailleur perçoit une indemnisation correspondant à la prestation non assurée.

Article 113 :

Le travailleur bénéficie des frais 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 des frais d'hébergement lorsqu'il se trouve éloigné de sa résidence habituelle pendant les périodes de temps comprises entre vingt trois (23) heures et six (6) heures.

Article 114 :

Dans certains cas, des travailleurs peuvent être appelés à utiliser leur véhicule personnel pour des raisons de service, ils perçoivent une indemnité compensatrice dite indemnité kilométrique (I.K.) fixée dans le cadre de la réglementation interne.

Article 115 :

L'utilisation occasionnelle d'un véhicule personnel par le travailleur qui en est propriétaire, pour des raisons de service, est soumise au préalable à une autorisation écrite délivrée par le responsable habilité sur présentation de la carte d'immatriculation et de la police d'assurance véhicule.

Article 116 :

Les travailleurs occupant un poste de travail dont les tâches nécessitent l'utilisation fréquente de leur véhicule personnel, perçoivent une indemnité forfaitaire d'amortissement (I.F.A.) et/ou une I.K.
Les montants de cette indemnité et la liste des postes y ouvrant droit sont arrêtés par la Commission habilitée.

Article 117 :

La suspension de la relation de travail entraîne pour toute la période considérée une retenue sur l'indemnité d'amortissement calculée au prorata temporis de la période de suspension.

Article 118 :

L'indemnité visée à l'article 116 est suspendue également en cas de vente ou de non utilisation du véhicule personnel pour les besoins de service.

Article 119 :

En cas d'immobilisation du véhicule personnel (panne, accident) l'indemnité d'amortissement habituellement perçue est maintenue pendant six (06) mois.

Article 120 :

Les bénéficiaires des dispositions prévues aux articles 114 et 116 doivent justifier de la possession d'un véhicule personnel et du permis de conduire.

Article 121 :

Le bénéfice de l'I.F.A ou de l'I.K. exclut l'usage d'un véhicule de l'Entreprise.

Article 122 :

L'I.F.A. ou l'I.K. ne sont pas cumulables avec l'indemnité de transport (I.T.).

Article 123 :

Les travailleurs perçoivent, sur l'ensemble ou sur une partie du trajet, entre le lieu de résidence et le lieu de transport, une I.T.
Cette indemnité est arrêtée par la Commission habilitée.

Article 124 :

Les travailleurs sont tenus de produire un certificat de résidence afin de bénéficier des dispositions de l'article 123. Ils doivent signaler dans un délai de 15 jours tout changement de résidence.

Article 125 :

Les travailleurs qui n'utilisent pas les moyens de transport mis à leur disposition ne peuvent prétendre à l'I.T.

Article 126 :

Les travailleurs confirmés ont la faculté de demander un prêt destiné à faciliter l'acquisition d'un véhicule de tourisme.

Article 127 :

Le montant du prêt ainsi que les délais de remboursement sont fixés par la direction après avis de la Commission habilitée.

Article 128 :

Le prêt pour achat de véhicule est attribué ou renouvelé selon les modalités arrêtées par la réglementation interne.

Article 129 :

Tout prêt pour achat de véhicule donne lieu à l'établissement d'un contrat dans lequel, entre autres points, figurent :

- les mesures conservatoires à prendre en cas de non remise des justificatifs dans un délai maximum de trois (03) mois (Nord) et de six (06) mois (Sud),
- les mesures légales et réglementaires à prendre en cas de fausses déclarations, de licenciement ou de démission du bénéficiaire du prêt.

Article 130 :

Tout travailleur exerçant des unités et établissements (bases, chantiers) de l'Entreprise pendant plus de six (06) heures sans interruption perçoit une prime dite prime de panier (P.P.), sauf si l'Entreprise met à sa disposition un repas.

Article 131 :

Si, en dépit du fonctionnement régulier de la cantine de l'Entreprise, le travailleur ne s'y restaure pas, il ne peut prétendre au paiement de la P.P.

Article 132 :

Le montant de la P.P. est fixé conformément à la réglementation interne en vigueur.

Article 133 :

Tout travailleur exerçant dans des unités, bases, chantiers (missions de forage, missions d'exploration, missions de surveillance géologique) et non nourri par l'Entreprise ou, qui pour les besoins de service d'une manière habituelle est empêché de prendre ses repas à son domicile, perçoit une indemnité de nourriture.

Article 134 :

Le montant de l'indemnité de nourriture est fixé conformément à réglementation en vigueur.

Le montant de l'indemnité de nourriture peut être cumulé avec le montant de la prime de panier dans le cadre des dispositions réglementaires internes.

Article 135 :

Durant le mois de Ramadhan les indemnités de nourriture ou de panier demeurent dues si les périodes de travail coïncident avec la rupture du jeûne.

Chapitre 7 : Dispositions particulières

Article 136 :

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

Article 137 :

Le montant de la rémunération ainsi que tous les éléments qui la composent figurent sur la fiche de paie mensuellement établie, à l'exclusion toutefois d'un certain nombre de remboursements de frais.

Article 138 :

L'Entreprise verse régulièrement et à terme échu la rémunération due au travailleur ayant normalement rempli les obligations du contrat de travail.

Article 139 :

Les rémunérations ou avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances.

Article 140 :

Les rémunérations contenues dans les sommes dues par l'Entreprise ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie ni être retenues pour quelque motif que ce soit au préjudice des travailleurs auxquels elles sont dues conformément à la législation en vigueur.

Article 141 :

Le versement du salaire exclut tout avantage sous quelque forme que ce soit, autres que ceux prévus par la législation et la réglementation en vigueur au sein de l'Entreprise.

TITRE IV : ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre 1 : Durée légale du travail

Article 142 :

La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à quarante quatre (44) heures conformément à la législation en vigueur. Elle est répartie au minimum sur cinq (05) jours ouvrables.

Article 143 :

Les horaires de travail sont fixés d'un commun accord par la Direction de l'Entreprise ou de l'Unité et les représentants des travailleurs en fonction des exigences du service, des conditions de travail et des particularités locales.

Article 144 :

L'amplitude journalière de travail ne doit en aucun cas dépasser 12 heures.

Article 145 :

La durée hebdomadaire du travail peut être réduite, à titre dérogatoire, par la Direction de l'Entreprise, après avis de la Commission habilitée, pour les travailleurs occupant des postes pénibles, dangereux ou contraignants sur le plan physique ou nerveux.

La durée hebdomadaire peut être augmentée à titre dérogatoire par la Direction de l'Entreprise, après avis de la Commission habilitée par les postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Article 146 :

Les listes des postes concernés par l'article ci-dessus sont arrêtées par la Direction de l'Entreprise sur recommandation de la Commission habilitée.

Article 147 :

Tout travailleur effectuant un travail, sous le régime de la séance continue, bénéficie d'un temps de pause d'une (01) heure dont une demi-heure considérée comme temps de travail.

Article 148 :

Un travail est effectué à temps partiel lorsque sa durée hebdomadaire est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale du travail.

Les répartitions possibles, dans le cadre de la durée hebdomadaire actuelle de travail de 44 heures, sont les suivantes :

- mi-temps : 22 heures
- trois quarts de temps : 33 heures
- quatre cinquième de temps : 35 heures, 12 mn

CHAPITRE 2 : LES SYSTEMES DE TRAVAIL

Article 149 :

Le travail peut être organisé en équipes successives quand les besoins de la production l'exigent ; la journée peut être divisée en deux (02) ou plusieurs tranches horaires appelées "postes" ou "quarts".

Article 150 :

On appelle travail posté ou travail en quart tout travail qui s'effectue par équipes successives d'une seule traite de jour et/ou de nuit en dehors des heures normales de travail.

Article 151 :

Les différents systèmes de travail posté sont définis comme suit :

- système continu 2 x 12 sans période creuse,
- système continu 3 x 8 sans période creuse,
- système continu 3 x 8 avec période creuse,
- système semi-continu 3 x 8 avec période creuse,
- système semi-continu 3 x 8 sans période creuse,
- système discontinu 2 x 8 sans période creuse,
- système discontinu 2 x 8 avec période creuse.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par voie réglementaire interne.

Article 152 :

Le travailleur qui n'est pas relevé à l'issue de son quart, par le travailleur appelé à lui succéder, est tenu de rester à son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit pourvu à son remplacement et ce, dans la limite prévue par la législation en vigueur en matière d'amplitude journalière de travail.

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

Lorsqu'un travailleur est appelé, exceptionnellement en dehors de son tour normal de quart, à travailler, il a droit dans ce cas, en sus du paiement des heures supplémentaires, à un repos compensateur d'égale durée. Son transport est assuré par l'Unité.

Article 153 :

Sauf cas de force majeure, ou nécessité absolue pouvant avoir des conséquences sur la production ou sur la sécurité des installations, il est interdit de faire assurer par un travailleur deux postes en quarts successifs.

Article 154 :

La permanence est une sujétion de service imposée aux travailleurs sur les lieux de travail en dehors des heures normales de travail et durant les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés, chômés et payés.

Article 155 :

Pendant les heures de permanence, le travailleur doit rester, pendant un temps déterminé à la disposition de l'Entreprise ou de l'Unité pour répondre aux besoins éventuels et prendre les mesures nécessaires en cas d'urgence.

Si les consignes données ne prévoient pas de travaux particuliers, le travailleur accomplit son travail habituel.

Article 156 :

Une permanence accomplie de façon continue pendant une durée minimum de six (06) heures sans interruption est assimilée à une journée normale de travail et ouvre droit à :

- une récupération d'une journée octroyée dans la mesure du possible le premier jour ouvrable suivant le tour de permanence,
- une prime de panier.

Article 157 :

L'astreinte est une sujétion de service imposée à domicile en dehors des heures réglementaires de travail.

Pendant la durée de l'astreinte le travailleur se tient à la disposition de l'Entreprise ou de l'Unité, en vue de :

- recevoir des informations relatives aux interventions,
- effectuer des interventions sur les installations,
- décider des mesures à prendre en cas d'accidents graves.

L'astreinte est compensée selon les modalités arrêtées par la Commission habilitée.

Article 158 :

L'astreinte n'est pas liée de façon permanente à un poste de travail ou à un travailleur.

Elle peut varier pour un même poste ou un même travailleur.

Elle peut être supprimée en fonction notamment de l'évolution des conditions d'exploitation.

Article 159 :

Chaque Unité doit mettre en place les systèmes d'astreinte les mieux appropriés aux conditions d'exploitation.

L'astreinte doit être répartie, chaque fois que cela est possible, entre travailleurs de même niveau.

Article 160 :

L'astreinte est une obligation pour les travailleurs figurant sur les listes établies par l'Unité. Tout refus entraîne des sanctions telles que prévues par le Règlement Intérieur.

Article 161 :

Le travail de nuit signifie l'intervalle travaillé entre 21 heures et 05 heures, soit une durée de huit (08) heures.

Article 162 :

Tout travailleur non soumis au travail posté peut être appelé à effectuer un travail de nuit en cas de nécessité.

Article 163 :

Le travail de nuit doit obligatoirement être interrompu par une pause d'une demi-heure considérée comme temps de travail effectif.

Article 164 :

Le travail de nuit ouvre droit à un repos compensateur obligatoire d'une journée. Si la durée du travail de nuit est inférieure à 06 heures, le calcul du repos compensateur se fera au prorata temporis des heures travaillées.

Article 165 :

Les heures de travail de nuit donnent lieu à une majoration conformément à l'article 102 de la présente convention.

Article 166 :

Pour le personnel féminin et les travailleurs âgés de moins de 19 ans révolus, le travail de nuit est régi conformément à la législation en vigueur.

Article 167 :

Les travailleurs bénéficiant de l'indemnité de zone et de conditions de vie et soumis au système de relève sont astreints à un régime spécial de travail tel que défini ci-après :

L'année de travail est organisée en cycles et se décompose comme suit :

- période ininterrompue de travail effectif,
- congé de récupération,
- congé annuel payé,
- congé supplémentaire (sud),
- congé compensatoire jours fériés.

Chaque cycle se compose d'une période ininterrompue de travail effectif et d'une période de récupération.

Les droits à congés peuvent être cumulés et répartis sur les périodes de congés de récupération.

Un délai de route est accordé au travailleur conformément à la réglementation interne de l'Entreprise.

Les aménagements suivants sont donnés à titre indicatif :

Système de travail 3 X 1 avec C.A. + CS + CJF

Cycles	Temps de trav.	Récup.	C.A.	C.S.	C.J.F.	Total C	Durée cycle
1	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
2	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
2	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
4	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
5	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
6	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
7	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
8	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
9	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
10	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
11	3 sem.	1 sem.				1 sem.	4 sem.
12	4 jours	1 jour	4 sem. 2 jours	1 sem. 3 jours	1 sem. 5 jours	7 sem. 4 jours	8 sem. 1 jour
Total	33 s + 4 jours	11 s + 1 jour	4 s et 2 jours	1 s et 3 jours	1 s et 5 jours	18 s et 4 jours	52 s + 1 jour

* C.A. : Congé annuel

* C.S. : Congé spécial

* C.J.F : Congé jours fériés

Système de travail 4 x 3 avec C.A. + CS + CJF

Cycles	Temps de travail	Temps de repos	Durée du cycle
1	4 semaines	3 semaines	7 semaines
2	4 semaines	3 semaines	7 semaines
3	4 semaines	3 semaines	7 semaines
4	4 semaines	3 semaines	7 semaines
5	4 semaines	3 semaines	7 semaines
6	4 semaines	3 semaines	7 semaines
7	4 semaines	3 semaines	7 semaines
8	1 s + 6 jours	1 s + 2 jours	3 s + 1 jour
Total	29 s + 6 jours	22 s + 2 jours	52 s + 1 jour

Système de travail 6 x 3 avec C.A. + CS + CJF

Cycles	Temps de travail	Temps de repos	Durée du cycle
1	6 semaines	3 semaines	9 semaines
2	6 semaines	3 semaines	9 semaines
3	6 semaines	3 semaines	9 semaines
4	6 semaines	3 semaines	9 semaines
5	6 semaines	3 semaines	9 semaines
6	4 s + 5 jours	2 s + 3 jours	7 s + 1 jour
Total	34 s + 5 jours	17 s + 3 jours	52 s + 1 jour

Article 168 :

Les Unités mettent en place le système qui répond le mieux à leur fonctionnement.
Le montant de l'indemnité correspondant à chaque système lié à une organisation du travail est arrêté par la Commission habilitée au niveau de l'Entreprise.

Article 169 :

Les travailleurs percevant l'I.Z.C.V. et soumis au système de relève bénéficient de la prise en charge de l'hébergement, de la restauration, du blanchissage et du transport conformément à la réglementation interne en vigueur.

Les travailleurs percevant l'I.Z.C.V. et non soumis au système de relève bénéficient de la prise en charge du logement, des charges y afférentes et du transport conformément à la réglementation interne en vigueur.

TITRE V : REPOS LEGAUX, CONGES ET ABSENCES

Chapitre 1 : Repos légaux

Article 170 :

Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine.
Le jour de repos hebdomadaire est fixé par la loi.

Article 171 :

Les jours fériés, chômés et payés sont fixés par la loi.
Hormis les cas des travailleurs soumis au système de relève et/ou de quart et lorsque les nécessités de service ne permettent pas d'accorder le repos hebdomadaire ou les jours fériés chômés et payés, les travailleurs ont droit dans tous les cas à un repos compensateur d'égale durée et bénéficient du droit de majoration des heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article 102.

Article 172 :

A l'exclusion des travailleurs exerçant en quart et/ou soumis au système de relève, les agents devant travailler un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, chômé et payé doivent être avisés vingt quatre (24) heures, à l'avance, sauf cas de force majeure. Ils ne peuvent se soustraire à l'obligation d'assurer le service, sauf cas de force majeure.

Article 173 :

Le repos hebdomadaire peut être suspendu en cas de travaux urgents dont l'exécution est immédiate et nécessaire pour :

- prévenir des accidents imminents,
- organiser des secours,
- réparer les dommages causés par les accidents survenus,
- exécuter des travaux jugés nécessaires et indispensable pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Chapitre 2 : Congé annuel

Article 174 :

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

Article 175 :

Le congé annuel doit être pris pendant l'année en cours.
Le report d'une année sur l'autre de tout ou partie du congé annuel est autorisé exceptionnellement dans les cas suivants :

1. nécessité de service,

2. stage de perfectionnement,
3. formation professionnelle et/ou syndicale,
4. pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam.

Dans le cas prévu à l'alinéa 4, le travailleur doit formuler une demande écrite au responsable de structure sous couvert de la voie hiérarchique.

Article 176 :

La période de référence pour le décompte du congé rémunéré annuel se situe entre le 1^{er} juillet de l'année précédant le congé et le 30 juin de l'année du congé.

Les congés annuels rémunérés sont accordés dans les conditions suivantes :

- deux (02) jours et demi par mois de travail effectif, sans que la durée globale n'excède trente (30) jours calendaires pour l'année de travail,
- trente (30) jours calendaires après un an de présence dans l'Entreprise.

En tout état de cause, toute période égale à vingt quatre (24) jours ouvrables ou quatre (04) semaines de travail est équivalente à un (01) mois de travail pour le calcul de la durée du congé annuel.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés le décompte est opéré au prorata temporis, à partir de la date de recrutement.

Toute période dépassant les quinze (15) jours ouvrables est équivalente à un mois de travail.

Article 177 :

Sauf cas individuel digne d'intérêt ou nécessités de service, les congés annuels sont accordés du 1^{er} juillet au 31 décembre de l'année du congé.

Toutefois pour les pères et les mères de famille cette période correspondra dans la mesure du possible avec celle des vacances scolaires.

Article 178 :

Pour la détermination de la durée du congé annuel des travailleurs saisonniers ou à temps partiel, toute période égale à cent quatre vingt (180) heures est équivalente à un mois de travail.

Article 179 :

Outre les périodes de travail effectivement accomplies, sont considérées comme périodes travaillées pour la détermination de la durée du congé annuel rémunéré :

- le congé annuel,
- les absences spéciales payées autorisées,
- les journées de repos légaux telles que prévues aux articles 170 et 171 de la présente Convention,
- les congés pour maternité, maladie ou accidents de travail,
- le maintien ou le rappel sous les drapeaux,
- les périodes de formation professionnelle et/ou syndicale,

- le repos compensateur pour heures supplémentaires et les périodes de récupération.

Article 180 :

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

Article 181 :

La durée du congé annuel peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux. La liste des postes concernés et la durée du congé supplémentaire dont bénéficieraient les titulaires de ces postes sont fixées par les Unités après avis de la commission habilitée.

Article 182 :

Il est accordé aux travailleurs bénéficiant de l'I.Z.C.V. un congé annuel supplémentaire de :

- quinze (15) jours pour les travailleurs non soumis au système de relève,
- dix (10) jours pour les travailleurs soumis au système de relève.

Article 183 :

En sus du droit à congé supplémentaire, tel que défini à l'article précédent, il est accordé aux travailleurs bénéficiant de l'I.Z.C.V. et soumis au système de relève un congé compensatoire jours fériés (CJF) de douze (12) jours maximum par an.

Article 184 :

Le calendrier de départ en congé annuel est fixé par chaque structure de l'Entreprise. En règle générale, le congé annuel est pris d'une seule traite. Cependant pour les travailleurs exerçant au Nord, le fractionnement en deux tranches de 17 et 13 jours calendaires est admis si les raisons de service l'exigent ou à la demande du travailleur si les raisons de service le permettent.

Pour les travailleurs bénéficiant de l'indemnité de zone et de conditions de vie, le calendrier de départ en congé est arrêté par la Direction de l'Unité après consultation des représentants des travailleurs.

Article 185 :

Le travailleur peut interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie ou d'un accident pour bénéficier d'un congé de maladie et des droits y afférents.

Si le décès intervient durant le congé annuel, la période comprise entre le jour du décès et la fin du congé annuel est considérée comme temps de travail pour l'établissement du solde de tout compte.

Article 186 :

L'Entreprise peut rappeler pour nécessité impérieuse de service un travailleur en congé annuel.

Dans ce cas, il est laissé au travailleur la faculté de prendre son congé au mieux de ses intérêts.

Le travailleur ne peut refuser une reprise de service, sauf cas de force majeure.

Article 187 :

L'indemnité afférente au congé annuel est 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.

Article 188 :

Le travailleur, employé à temps partiel, bénéficie des mêmes droits à congé qu'un travailleur employé à temps plein, au prorata temporis de l'horaire hebdomadaire effectivement travaillé.

Article 189 :

La relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue et le préavis ne peut courir pendant le congé annuel.

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée pendant le congé annuel.

Article 190 :

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

Chapitre 3 : Congés spéciaux et absences

Article 191 :

Le travailleur quelle que soit sa position hiérarchique ne peut être rémunéré pour une période non travaillée sauf cas expressément prévus par la législation en vigueur.

Article 192 :

Toute absence non justifiée dans un délai de 48 heures, le cachet de la poste faisant foi, est sanctionnée conformément aux dispositions arrêtées par le règlement intérieur de l'Entreprise.

Article 193 :

Aucun travailleur ne peut quitter son poste de travail s'il n'a pas été expressément autorisé par écrit par le responsable hiérarchique habilité.

Article 194 :

Tout travailleur qui s'absente pendant une période de sept (07) jours consécutifs sans fournir de motif valable, est passible de licenciement pour abandon de poste conformément au règlement intérieur de l'Entreprise.

Article 195 :

L'Entreprise peut faire procéder en cas d'absences répétées, à une enquête sociale ou à des visites médicales de contrôle et prendre des mesures conformément au règlement intérieur de l'Entreprise.

Article 196 :

Le travailleur peut bénéficier dans certains cas, sous réserve de fournir des justificatifs, d'absences sans perte de rémunération. Les absences avec maintien de salaire concernent exclusivement :

- les travailleurs devant s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou à une représentation du personnel dans la limite du crédit horaire légal,
- les travailleurs appelés à suivre des cours de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'Entreprise dans la limite de six (06) heures par semaine,
- les travailleurs qui passent des examens académiques ou professionnels,
- les travailleurs qui participent à des séminaires nationaux ou internationaux en rapport avec leurs spécialités,
- les travailleurs en pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam, une fois durant leur carrière dans la limite de trente (30) jours calendaires,
- les travailleurs, mères de famille, pour allaitement, conformément au règlement intérieur de l'Entreprise,
- les travailleurs désignés dans un jury auprès d'un tribunal,
- les travailleurs ayant la qualité d'athlète pour participer à des compétitions nationales ou internationales, dans la limite de cinq jours (05) ouvrables.

Article 197 :

Sous réserve de justificatifs, les événements familiaux ci-dessous énumérés, donnent également droit à une absence sans perte de rémunération :

- mariage du travailleur : trois (03) jours ouvrables,
- mariage de l'un des descendants du travailleur : trois (03) jours ouvrables,
- naissance d'un enfant du travailleur : trois (03) jours ouvrables,
- circoncision d'un enfant du travailleur : trois (03) jours ouvrables,
- décès du conjoint ou de l'enfants du travailleur : cinq (05) jours ouvrables,
- décès d'ascendants ou de collatéraux directs du travailleur ou de son conjoint : trois (03) jours ouvrables.

Article 198 :

En règle générale et sous peine de perte, les congés spéciaux prévus à l'article ci-dessus doivent être pris au moment de l'évènement qui les justifie. Cependant, ils peuvent être reportés pour des raisons dignes d'intérêts. Ce report ne peut excéder trente (30) jours calendaires à compter de la date de survenance de l'évènement.

Article 199 :

Des absences spéciales autorisées non rémunérées peuvent être accordées, par le responsable hiérarchique habilité aux travailleurs qui ont un besoin impérieux de s'absenter sur présentation de justificatifs et si les nécessités du service le permettent. En aucun cas ces absences ne peuvent dépasser 24 demi-journées dans l'année.

Article 200 :

En sus de la durée des absences visée à l'article 197, un délai de route peut être accordé en fonction de la durée du voyage aller-retour lorsque le motif invoqué et le lieu de sa survenance impliquent un tel déplacement.

Le délai de route dont la durée ne peut excéder 48 heures rémunérées est apprécié par les services gestionnaires compétents.

Article 201 :

Lorsque l'absence a pour cause une maladie, celle-ci doit être justifiée, dans les délais établis par la législation en vigueur, le cachet de la poste faisant foi, par la remise de la copie du certificat médical aux services concernés.

TITRE VI : CARRIÈRE DU TRAVAILLEUR

Chapitre 1 : Promotion, avancement et rétrogradation

Article 202 :

Les postes vacants sont pourvus en priorité par des travailleurs confirmés de l'Entreprise appartenant à la même échelle ou à une échelle immédiatement inférieure.
Tous les postes de travail à pourvoir font l'objet d'une publication interne.

Article 203 :

Le passage d'un poste à un poste plus élevé constitue une promotion.
La promotion sanctionne le développement des connaissances et des qualifications professionnelles du travailleur par une affectation à un poste de classification supérieure.
La promotion vise également à réunir les conditions les plus favorables à une amélioration constante de la production et de la productivité, en affectant à chaque poste de travail le travailleur dont les qualifications et les performances individuelles répondent parfaitement aux exigences du poste.

Article 204 :

L'Unité arrête la liste des travailleurs à promouvoir après avis de la commission habilitée.
Cette liste est établie en tenant compte :

- des résultats obtenus lors d'un examen interne, à l'issue d'un stage de formation professionnelle organisé à l'effet de pourvoir des postes vacants ou à la suite d'obtention de titres ou diplômes dûment reconnus et validés,
- des résultats, du mérite, du potentiel individuel dans le poste occupé et de l'adéquation du profil professionnel de l'intéressé avec les critères normatifs d'accès au poste de promotion ou des conditions d'accès qu'il sera possible de substituer à la norme,
- de l'équilibre de la gestion financière,
- de l'organigramme pour les postes organiques,
- de la qualité et du nombre de postes vacants ou créés,
- des résultats d'une période probatoire n'excédant pas six (06) mois pour les postes organiques.

Article 205 :

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur constitue un avancement. Il sanctionne le résultat au poste dans le cadre d'un système conçu à cet effet.

L'Unité arrête chaque année la liste des travailleurs concernés par l'avancement

Article 206 :

Le taux de l'effectif concerné par l'avancement est arrêté par la Direction de l'Unité après avis de la Commission habilitée.

Les conditions d'attribution de (ou des) l'échelon(s) et les conditions d'application sont arrêtées par voie réglementaire interne.

Article 207 :

L'accès au grade de cadre supérieur est soumis aux conditions d'accès aux postes supérieurs, aux performances et aux résultats individuels, à la qualité et au nombre de postes vacants de l'Entreprise et à l'agrément du Directeur Général de l'Entreprise ou de son représentant dûment habilité.

Article 208 :

En cas d'insuffisance professionnelle, un travailleur peut être rétrogradé. Cette insuffisance professionnelle doit donner lieu, dès sa constatation, à une observation écrite adressée à l'intéressé par les responsables hiérarchiques.

Article 209 :

La rétrogradation pour insuffisance professionnelle n'est prononcée, l'avis de la Commission habilitée exprimé, qu'après épuisement des possibilités de faire bénéficier le travailleur d'un stage de formation professionnelle ou de l'affectation à un poste de classification identique à celui occupé et correspondant à ses compétences et à ses aptitudes.

Chapitre 2 : Mutation

Article 210 :

La mutation est un passage d'un poste de travail à un autre poste de travail entraînant un changement d'affectation. Ce changement d'affectation peut entraîner un changement de lieu de travail ou de résidence ou les deux à la fois.

La mutation pour les besoins de service relève du fonctionnement normal de l'Entreprise. Elle doit lui permettre notamment d'ajuster ses objectifs à ses besoins.

Elle est nécessaire au développement professionnel de chaque travailleur, par l'élargissement de ses compétences et l'accroissement de son expérience.

Dans ce cadre, l'Entreprise développe une politique d'information en direction des travailleurs sur les postes à pourvoir par voie de mutation interne.

Article 211 :

Les travailleurs peuvent demander une mutation pour convenances personnelles ou raisons familiales dignes d'intérêts.

L'Entreprise ou l'Unité peut accepter ou refuser cette demande, après avis de la Commission habilitée et compte tenu des nécessités de service motivées, des raisons invoquées et des possibilités d'accueil et d'affectation.

Article 212 :

La mutation peut intervenir à la demande du conseil médical de l'Entreprise.

Article 213 :

Tout travailleur peut être muté pour raison ou nécessité de service, en n'importe quel lieu du territoire national.

Cependant, la mutation ne peut intervenir sans consultation préalable de l'intéressé et avis de la Commission habilitée.

Elle doit en outre tenir compte de certaines contraintes socioprofessionnelles telles que :

- contre-indication médicale,
- nécessité d'un suivi médical du conjoint ou des enfants ou ascendants à charge.

La mutation, dans la mesure du possible, ne peut intervenir pendant l'année scolaire.

Article 214 :

En aucun cas, la mutation ne peut revêtir un caractère disciplinaire.

Article 215 :

Tout travailleur qui refuse de rejoindre son poste, après notification de sa mutation, s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur de l'Entreprise.

Article 216 :

Le travailleur muté pour les besoins de l'Entreprise et dont la mutation entraîne un changement de résidence bénéficie d'une prise en charge du déménagement et de l'attribution d'un logement de service.

Chapitre 3 : Formation

Article 217 :

L'Entreprise met en œuvre tous les moyens humains, matériels et financiers pour promouvoir, organiser et réaliser des actions de formations nécessaires à ses besoins et pour assurer une formation permanente, compte tenu de l'évolution des techniques et des conditions de travail en vue de la promotion sociale et professionnelle des travailleurs et de son développement propre.

Article 218 :

L'Entreprise organise et met en œuvre des actions programmées dans le cadre d'un plan annuel et pluriannuel, après avis de la commission habilitée, en matière :

- d'alphabétisation et d'apprentissage de langues, permettant l'acquisition d'un vocabulaire et de connaissances de base liées à un poste de travail,
- d'apprentissage, ayant pour but, l'acquisition d'une qualification professionnelle initiale requise pour l'exercice d'un métier,

- de formation professionnelle spécialisée, visant l'acquisition d'une qualification permettant de répondre aux exigences de toute nature, nécessaire à la maîtrise d'un poste de travail,
- de perfectionnement professionnel assurant l'adaptation permanente du travailleur à son poste de travail,
- de recyclage professionnel permettant l'occupation d'un poste de travail dont les tâches sont différentes de celles du poste initial mais de même niveau de qualification,
- de mise en situation professionnelle des nouveaux travailleurs, par des actions d'enseignements et d'information.

Article 219 :

Sous réserve de l'accord de l'Entreprise ou de l'Unité, le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnel, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial, avec préservation de son poste de travail.

Chapitre 4 : Formation professionnelle spécialisée en Entreprise

Article 220 :

Les cycles de formation professionnelle spécialisée en Entreprise sont dispensés :

- au personnel de l'Entreprise après deux (02) années d'ancienneté et ayant les qualifications et les compétences requises,
- à toute personne recrutée à cet effet et pour occuper un poste déterminé. Dans ce cas, il est accordé au futur travailleur un présalaire dont les montants et les modalités pratiques d'application sont arrêtés par voie réglementaire interne.

Article 221 :

L'accès au cycle de formation est subordonné aux résultats de tests et examens professionnels.

L'objet des stages et leurs durées sont portés à la connaissance de l'ensemble des travailleurs et des futurs travailleurs concernés au moins deux mois avant le déroulement des tests et examens professionnels.

Article 222 :

Tous les travailleurs concernés sont astreints à suivre les cours, cycles ou actions de formations ou de perfectionnement organisés à leur intention.

Tout refus est assimilé à une faute lourde ou grave.

Article 223 :

A l'issue du stage de formation professionnelle, un examen est organisé par les services concernés de l'Entreprise ou de l'Unité conformément aux procédures internes.

Article 224 :

Les programmes pédagogiques des cycles de formation sont élaborés par les services de l'Entreprise et/ou de l'Unité.

Article 225 :

Les travailleurs admis à un cycle de formation professionnelle spécialisée, de recyclage ou de perfectionnement conservent durant la période de formation l'intégralité de leur salaire.

Article 226 :

Lorsque le travailleur change de résidence pour effectuer une formation, à la demande de l'Entreprise, celle-ci prend en charge les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration.

Article 227 :

Toute action de formation supérieure à trois mois donne lieu à l'établissement d'un contrat entre le travailleur et l'Entreprise.

Article 228 :

La durée d'engagement contractuel est calculée à raison de deux (02) fois la durée de la période de formation. Elle ne peut toutefois être inférieure à deux (02) ans pour les formations d'une durée supérieure à trois (03) mois.

Article 229 :

Les attestations de stage, de perfectionnement professionnel ou de recyclage, les certificats de qualification professionnelle sont délivrés par l'Entreprise à tout travailleur ayant suivi avec succès un cycle de formation, de perfectionnement ou de recyclage. Elles attestent des acquisitions effectives de spécialisation, de connaissances ou de qualifications professionnelles par le travailleur.

Article 230 :

A l'issue d'une formation professionnelle ou d'un recyclage, le travailleur est réintégré et affecté :

- en cas de succès : au poste de travail objet de la formation ou du recyclage, à un poste équivalent ou à son poste d'origine,
- en cas d'échec : au poste d'origine ou à un poste équivalent à ses aptitudes.

Article 231 :

Les périodes de formation, recyclage, perfectionnement sont considérées comme période de travail et sont comptabilisées au titre de l'ancienneté pour les travailleurs permanents.

Article 232 :

Lorsque les nécessités de service l'exigent, l'Entreprise prend en charge les frais d'enseignement supérieur ou de formation en Algérie ou à l'étranger, débouchant sur des spécialités de haut niveau ou des expertises.

Les modalités pratiques de prise en charge font l'objet d'un contrat spécial entre l'Entreprise et le bénéficiaire.

Article 233 :

Toute interruption de la formation non dûment motivée et tout abandon de poste, à l'issue de la formation, entraîne le remboursement par les intéressés de l'intégralité des montants perçus durant la formation, ainsi que des frais engagés par l'Entreprise, sans préjudice des poursuites judiciaires.

Article 234 :

Les travailleurs recrutés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ou à durée déterminée ne peuvent prétendre à une formation, à un recyclage ou à un apprentissage.

Article 235 :

Tout travailleur possédant une qualification, soit théorique, soit technique, ou les deux à la fois ainsi qu'une expérience en entreprise d'au moins cinq (05) années dans une filière, peut être appelé à exercer des tâches de formation.

Les modalités d'application du présent article sont arrêtées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 236 :

Les cycles de formation théorique et pratique sont dispensés par :

- le personnel de l'Entreprise ayant les qualifications et les compétences requises,
- toute personne recrutée à cet effet pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel et répondant aux conditions de qualification et de compétence.

Article 237 :

Les conditions spécifiques de recrutement, de travail et de rémunération des formateurs prévus à l'alinéa 2 de l'article ci-dessus sont précisées par voie réglementaire interne.

Chapitre 5 : Intérim

Article 238 :

En cas de vacance d'un poste de travail organique, le remplaçant, au titre d'intérimaire, doit réunir les critères de qualification correspondant au poste.

Article 239 :

Durant toute la période d'intérim le remplaçant est tenu d'accomplir toutes les tâches inhérentes au nouveau poste.

Article 240 :

L'intérim est formalisé obligatoirement par une décision dûment signée par les responsables habilités.

Article 241 :

Une indemnité d'intérim est servie à l'intérimaire à partir du 3^e mois. Le cumul de plusieurs périodes d'intérim inférieures à 21 jours ne peut ouvrir droit à cette indemnité.

Article 242 :

En aucun cas un intérim, pour absence du titulaire, ne peut dépasser la durée de 365 jours calendaires.

La confirmation du travailleur au poste est réputée acquise si sa réaffectation à son poste d'origine ou un poste de rémunération équivalente ne lui est pas notifiée, après 365 jours calendaires.

Chapitre 6 : Récompenses honorifiques :

Article 243 :

Les médailles de travail sont attribuées, au travailleur réunissant les conditions d'ancienneté, de sérieux, de dévouement et de loyauté.

- 15 ans et plus : médaille de bronze
- 20 ans et plus : médaille d'argent
- 25 ans et plus : médaille d'or

Les modalités de détermination et les conditions d'attribution des médailles sont arrêtées par voie réglementaire interne.

Article 244 :

Les récompenses honorifiques comprennent les médailles et les titres honorifiques. Leur attribution est accompagnée d'une gratification. Le montant de chaque gratification est arrêté par les parties et consigné dans un accord annexé à la présente Convention.

Article 245 :

Les récompenses pour mérite exceptionnel individuel ou collectif comprennent les médailles et/ou les titres honorifiques.

Leur attribution est accompagnée d'une gratification. Le montant de cette gratification est arrêté par la Commission habilitée.

Les conditions d'attribution et les modalités d'application sont fixées par voie réglementaire interne.

TITRE VII : SUSPENSION ET CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Suspension de la relation de travail

Article 246 :

La suspension de la relation de travail intervient conformément à la législation en vigueur.

Article 247 :

Le détachement sans solde est la position du travailleur confirmé appelé à exercer une fonction ou une activité auprès d'une institution ou organisme public.

Article 248 :

Le détachement avec solde concerne les travailleurs détachés pour une formation initiée ou avalisée par l'Entreprise ou appelés à effectuer une période d'entretien ou de rappel dans le cadre de la réserve.

Article 249 :

Le travailleur appelé à exercer une charge publique est détaché sans solde pour la durée de son mandat.

Article 250 :

Le détachement sans solde mais avec comptabilisation de la durée du détachement comme ancienneté ouvrant droit à une I.E.P. concerne exclusivement les cas suivants :

- les travailleurs accomplissant les obligations du Service National,
- l'exercice d'une fonction dans le cadre de la coopération technique.

L'ancienneté est également comptabilisée dans les cas suivants :

- maladie,
- maternité,
- incapacité temporaire.

Article 251 :

Le détachement est prononcé à la demande du travailleur, après accord des responsables habilités et de l'organisme ou de l'institution auprès desquels il est détaché, sur présentation de justificatifs.

Article 252 :

Le travailleur mis en détachement pour accomplissement des obligations du service national doit demander par écrit à sa structure d'origine sa réintégration dans les deux mois qui suivent la date de sa libération définitive.

Au delà de ce délai, la réintégration n'est pas acquise de droit.

Article 253

Les travailleurs mis en position de détachement sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente.

Article 254

Il peut être accordé aux travailleurs qui en font la demande, à titre exceptionnel et sur présentation de pièces justificatives, des congés sans solde n'excédant pas un mois dans l'année, dans les cas suivants :

- soigner un enfant à charge,
- assister le conjoint ou l'ascendant malade,
- préparer un examen,
- participer aux congrès des partis politiques ou associations,
- participer aux compétitions sportives nationales ou internationales.

Article 255 :

La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail d'un travailleur confirmé. Elle entraîne la suppression de la rémunération et la cessation des droits relatifs à l'ancienneté et à la retraite.

Article 256 :

La mise en disponibilité est accordée sur décision de la Direction, après avis de la Commission habilitée, dans les cas suivants :

1. pour maladie ou accident du conjoint ou de l'enfant,
2. pour effectuer des études ou des recherches d'intérêt général,
3. pour suivre le conjoint en un lieu éloigné de celui où le travailleur concerné exerce ses fonctions,
4. pour permettre au travailleur et à la femme au travail principalement d'élever un enfant âgé de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus,
5. pour convenances personnelles après deux (02) années d'ancienneté dans l'Entreprise.

Article 257 :

La mise en disponibilité est de droit dans les cas prévus aux alinéas 1, 3 et 4 de l'article ci-dessus. Dans les autres cas, le responsable habilité est tenu, après avis de la Commission habilitée, de notifier par écrit son accord ou son refus dans le mois qui suit la demande du travailleur.

Article 258 :

Il peut être mis fin à la mise en disponibilité à la demande de l'Entreprise ou du travailleur dans les cas prévus aux alinéas 2 et 5 de l'article 256.

Article 259 :

Le travailleur qui abandonne son service sans avoir obtenu l'accord écrit à sa demande de mise en disponibilité s'expose, après mise en demeure de rejoindre son poste de travail, aux sanctions prévues par le règlement intérieur de l'Entreprise.

Article 260 :

La mise en disponibilité est accordée pour période d'une année. Elle peut être renouvelée, pour une durée égale, à quatre (04) reprises dans les cas prévus à l'article 256 alinéas 1, 2, 3 et 4 et à deux (02) reprises dans le cas prévu à l'alinéa 5 du même article .

Le travailleur qui, en application de l'article 256 alinéa 5, a bénéficié d'une mise en disponibilité, ne peut renouveler sa demande qu'à l'issue d'une période de cinq (05) ans.

Article 261 :

Le travailleur mis en disponibilité doit demander, par écrit à sa structure d'origine, sa réintégration ou le renouvellement de sa période de disponibilité en cours, au moins un (01) mois avant l'expiration de celle-ci.

Article 262 :

Si le travailleur mis en disponibilité ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais fixés à l'article 261, il est mis en demeure de rejoindre son poste d'origine ou le poste qui lui est assigné et s'expose, en cas de non réintégration, aux sanctions prévues par le règlement intérieur de l'Entreprise.

Article 263 :

Les travailleurs visés à l'article 256 alinéas 1, 3 et 4 sont réintégrés de droit à leur poste de travail d'origine ou à un poste de rémunération équivalente.

Article 264 :

La mise en disponibilité est incompatible avec toute activité lucrative.

Article 265 :

L'Entreprise peut ordonner, pendant la période de mise en disponibilité, des enquêtes pour s'assurer que la mise en disponibilité se justifie réellement par les motifs avancés par le travailleur.

Toute fausse déclaration, ayant prévalu pour la mise en disponibilité, entraîne le licenciement sans indemnité ni préavis, à compter de la date de mise en disponibilité.

Chapitre 2 : Cessation de la relation de travail

Article 266 :

La relation de travail cesse dans les cas prévus par la législation en vigueur.

Article 267 :

Après accord des deux parties, le travailleur engagé pour une durée déterminée peut résilier son contrat sous réserve d'un délai de préavis de quinze (15) jours.

Article 268 :

La démission est une rupture volontaire de la relation de travail.

La démission est un droit reconnu au travailleur.

Il est tenu de signifier, par écrit, sa volonté non équivoque de mettre fin à la relation de travail, au terme d'un préavis de démission obligatoire.

Article 269 :

Le préavis obligatoire est de :

- un (01) mois pour les agents d'exécution,
- deux (02) mois pour les agents de maîtrise,
- six (06) mois pour les cadres,
- six (06) à douze (12) mois pour les cadres supérieurs.

Le préavis peut être réduit par accord express des deux (02) parties.

Article 270 :

A l'exception des cas de décès et de retraite, la cessation de la relation de travail est prononcée, en toute circonstance, sur demande écrite du travailleur ou sur décision de l'Entreprise, avec indication des motifs et des dispositions légales et réglementaires qui la justifient.

Au cas où le travailleur quitte son poste, avant le terme du préavis de démission obligatoire, il y a abandon de poste.

Article 271 :

Le responsable hiérarchique est tenu de prévoir un entretien avec le travailleur, qui manifeste la volonté de démissionner, dans le but de s'informer des raisons qui motivent la démission.

Article 272 :

Le responsable hiérarchique est tenu de signifier sa décision d'acceptation de la lettre de démission du travailleur.

Article 273 :

Durant la période du préavis de démission, le travailleur démissionnaire doit demeurer à son poste de travail et s'acquitter de ses tâches.

Il est tenu au secret professionnel.

Article 274 :

En cas d'incapacité totale de travail telle que définie par la législation et dûment constatée, l'Entreprise peut rompre la relation de travail la liant au travailleur concerné en lui signifiant par écrit sa volonté non équivoque de mettre fin à la relation de travail.

Elle indique au travailleur le préavis qui lui est accordé ainsi que le montant de l'indemnité qui lui est versée en totalité à l'expiration du préavis.

Toutefois, en cas de guérison dûment constatée, le travailleur est réintégré de droit à un poste de travail correspondant à ses capacités.

Article 275 :

En cas de suppression d'emplois pour des raisons économiques d'ordre conjoncturel ou structurel, le licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels est décidé après négociations collectives.

Article 276 :

La structure de l'Entreprise qui procède à une compression d'effectif ne peut en aucun cas recourir à la pratique systématique des heures supplémentaires ou à de nouveaux recrutements dans les catégories socioprofessionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectif.

Article 277 :

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

- la mise à la retraite conformément à la législation en vigueur,
- l'organisation et la conduite d'action de formation-reconversion,
- la reconversion,
- le travail intermittent,
- l'adaptation du régime indemnitaire notamment des primes et indemnités liées aux résultats,
- la suppression progressive du recours aux heures supplémentaires,
- la réduction de la durée du travail ou le redéploiement du personnel vers d'autres activités de l'Entreprise,
- l'utilisation du travail partiel.

En cas de refus, le travailleur bénéficie de l'indemnité de licenciement pour compression d'effectif.

Lorsque la décision de compression est incontournable, l'Entreprise procède à la compression d'effectif en prenant en compte par ordre de priorité et d'un commun accord avec les représentants des travailleurs les critères suivants :

- ancienneté,
- qualification,
- situation familiale, avec majoration d'un an pour les travailleurs mariés et d'un an pour chaque enfant à charge,
- performance personnelle,

- prise en compte des protections légales en faveur de certaines catégories (moudjahidine et ayants droit, handicapés).

Article 278 :

L'Entreprise signifie au travailleur licencié pour compression d'effectif le préavis et le montant de l'indemnité de licenciement.

Article 279 :

Le montant visé à l'article ci-dessus, est arrêté conformément à la réglementation en vigueur.

Article 280 :

Le préavis accordé aux agents licenciés pour compression d'effectif est de :

- 12 mois pour les cadres supérieurs,
- 06 mois pour les cadres,
- 04 mois pour les agents de maîtrise,
- 02 mois pour les agents d'exécution.

Article 281 :

Pendant le préavis de démission, les travailleurs visés aux articles 267 et suivants sont autorisés à s'absenter dans la limite de deux (02) heures par jour.

Ces heures sont fixées par accord entre les parties.

Si le travailleur le demande, les heures d'absence sont regroupées en partie ou en totalité. Elles sont payées comme si l'intéressé avait travaillé.

Pour les travailleurs bénéficiant de l'I.Z.C.V., ces heures sont groupées soit à l'occasion d'une période de congé ou de récupération, soit en fin de préavis.

Les heures qui n'auraient pu être prises du fait du rythme de travail (relève) sont payées en fin de préavis.

Article 282 :

Tout licenciement intervenu en violation des dispositions de la présente convention est nul et de nul effet.

Article 283 :

Lorsque la relation de travail prend fin et quelqu'en soit le motif, l'Entreprise délivre au travailleur un certificat de travail contenant obligatoirement la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail, les postes de travail successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces postes ont été effectivement tenus.

Article 284 :

Les travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement pour compression d'effectif bénéficient d'une priorité de réembauchage dans l'Entreprise, sous réserve du remboursement de

l'indemnité de licenciement, si le réembauchage intervient dans un délai inférieur à un (01) an.

Les modalités de remboursement sont arrêtées par la Commission habilitée.

Article 285 :

En cas de réemploi d'un travailleur licencié pour compression d'effectif, il lui est fait obligation de se présenter à la première convocation, sous peine de perte de son droit de priorité.

Article 286 :

L'Entreprise ne peut licencier pour compression d'effectif :

- les travailleurs en situation de détachement ou de mise en disponibilité,
- les travailleurs féminins pendant une grossesse ou pendant le congé pré ou post natal.

Article 287 :

Le travailleur licencié ou démissionnaire, est rayé des effectifs de l'Entreprise à l'expiration du préavis.

TITRE VIII : MEDECINE DU TRAVAIL , HYGIENE ET SECURITE, ŒUVRES SOCIALES ET PROTECTION SOCIALE

Chapitre 1 : Médecine du travail

Article 288 :

La médecine du travail est une obligation de l'Entreprise. Elle est à la charge de l'Entreprise et s'exerce sur les lieux de travail.

Elle a pour but de promouvoir et de maintenir le plus haut degré de bien être physique et mental des travailleurs sur les lieux de travail.

Article 289 :

Les structures de médecine du travail ont pour mission de :

- prévenir et protéger les travailleurs, par l'établissement des normes de travail, contre les risques pouvant engendrer des accidents et des maladies professionnelles,
- identifier, surveiller et évaluer les risques d'atteinte à la santé des travailleurs sur les lieux de travail,
- orienter les travailleurs selon les possibilités sur les postes convenant à leurs aptitudes physiologiques et psychologiques,
- Assurer la réadaptation professionnelle, la rééducation et contribuer au reclassement des travailleurs concernés,
- Evaluer le niveau de santé des travailleurs en milieu de travail,
- Traiter les maladies professionnelles ou à caractère professionnel,
- Organiser les premiers secours et les soins d'urgence,
- Contribuer à la sauvegarde de l'environnement.

Article 290 :

Les services de médecine du travail sont chargés :

- des visites médicales obligatoires d'embauche qui déterminent l'aptitude au travail et de l'information de l'agent nouvellement recruté ou muté, des risques éventuels auxquels il peut être exposé dans son poste d'affectation,
- des visites périodiques auxquelles sont soumis obligatoirement au moins une (01) fois l'an tous les travailleurs de l'Entreprise,
- des visites de suivi pour les travailleurs affectés à des postes à risques, les femmes en état de grossesse, les mères d'enfants âgés de moins de deux (02) ans, les handicapés, les réorientés médicaux, les apprentis et les travailleurs vieillissants,
- des visites médicales qui interviennent obligatoirement à la reprise du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, après une absence de plus de trois (03) mois ou après des absences répétées justifiées par un arrêt de travail,
- des soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents de travail,
- des campagnes de sensibilisation et de vaccination.

Article 291 :

Les services de médecine du travail sont également chargés :

- des visites d'inspection d'hygiène des lieux de travail, des bases de vie et des services de restauration,
- du contrôle de l'équilibre des repas,
- de la surveillance particulière des travailleurs concernés par le travail posté,
- de l'étude de poste, pour la recherche des causes de nuisances, l'évaluation des risques et de toute étude et enquête se rapportant à la médecine sur les lieux de travail, à l'ergonomie et à l'épidémiologie,
- d'analyser les risques professionnels et de proposer des améliorations des conditions de vie,
- de la formation de sauveteurs secouristes,
- de l'établissement de normes de travail en tenant compte :
 - du volume de travail,
 - des effectifs par poste de travail,
 - du temps de repos dans les cas où le travail est effectué à un rythme imposé par la production et/ou dans les cas de postes nuisants.

Chapitre 2 : Hygiène et sécurité

Article 292 :

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

Article 293 :

Des Commissions Paritaires d'Hygiène et de Sécurité sont instituées conformément à la législation en vigueur au niveau de chaque Unité et au niveau de l'Entreprise.

Article 294 :

Les Commissions Paritaires d'Hygiène et de Sécurité doivent veiller à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'Entreprise ou de l'Unité, 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 295 :

Les Commissions Paritaires d'Hygiène et de Sécurité dont les membres sont choisis en fonction de leurs connaissances et de leurs aptitudes, sont chargées :

- de signaler les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et de donner un avis sur les listes des postes nuisants ou à hauts risques,
- de procéder ou de faire procéder à des enquêtes à l'occasion de chaque accident grave, chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel et de proposer des mesures de prévention,

- d'inspecter les lieux de travail et les équipements en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires (aménagement des lieux de travail),
- de susciter toute initiative visant à l'amélioration des moyens de prévention,
- de rechercher des solutions concernant l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité...) l'environnement physique et psychologique du travail, la durée et les horaires de travail ainsi que l'aménagement du temps de travail posté ou de nuit.

Article 296 :

Les membres des Commissions Paritaires d'Hygiène et de Sécurité sont également chargés de :

- développer par tous les moyens le sens du risque professionnel, l'esprit de sécurité, l'instruction, la formation du personnel dans les domaines de l'Hygiène et de la sécurité,
- initier des missions de recherche, d'études de documentation en matière d'hygiène et de sécurité,
- s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage,
- s'assurer de la fourniture par l'Entreprise et/ou l'Unité des tenues de travail et des équipements de protection collectifs et individuels en faveur des travailleurs affectés à des postes nuisants ou dangereux,
- veiller à ce que tous les procédés de travail, les méthodes, le matériel, l'appareillage soient conformes aux normes de sécurité.

Article 297 :

Les structures de médecine du travail, de sécurité et les Commissions Paritaires d'Hygiène et de Sécurité sont chargées chacune, en ce qui la concerne, de la diffusion de l'information et de l'éducation des travailleurs dans les domaines de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Article 298 :

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 299 :

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.

Article 300 :

Les contrevenants aux dispositions légales et réglementaires en matière de santé, d'hygiène et de sécurité sont passibles personnellement de peines prévues par la législation en vigueur.

Chapitre 3 : Œuvres Sociales

Article 301 :

Toute action qui contribue à l'amélioration des conditions de vie matérielle, culturelle et sociale est considérée comme œuvre sociale.

Article 302 :

L'Entreprise est tenue de réunir les conditions d'exercice des Œuvres Sociales.

Article 303 :

Le but des œuvres sociales est l'amélioration du bien être matériel, social et culturel des travailleurs au sein de l'Entreprise et de leur famille, des retraités et de leur famille et des familles des travailleurs décédés.

Article 304 :

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

- l'assistance sociale,
- les prestations en matière de médecine curative,
- les pouponnières, jardins d'enfants, écoles maternelles,
- les sports de masse,
- le tourisme populaire : excursions, sorties aérées, centres de vacances, centres de repos, colonies de vacances et échanges inter entreprises,
- les installations et les activités culturelles,
- les coopératives de consommation,
- les actions tendant à faciliter la création des coopératives immobilières, à aider à l'achat ou à la construction de logement.

Article 305 :

Le Fonds des Œuvres Sociales est alimenté par :

- la contribution de l'Entreprise à raison de trois pour cent (03 %) du montant 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 qui proviennent des manifestations sportives, culturelles et des jardins d'enfants,
- la participation des travailleurs,
- les subventions, dons, legs, etc.,
- la quote part non distribuée partielle ou totale de la prime d'intéressement après décision de l'organe de Direction de l'Entreprise.

Article 306 :

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

Article 307 :

Toutes les actions entreprises dans le cadre des œuvres sociales, à l'exclusion des charges du personnel, des dépenses liées aux infrastructures et à l'amélioration des conditions de vie sur site, bases, chantiers, unités sont financées par le Fonds des Œuvres Sociales

Article 308 :

Il est créé une Commission Paritaire des Œuvres Sociales dénommée "Commission Centrale des Œuvres Sociales".

Article 309 :

La composition de cette Commission est arrêtée d'un commun accord par la Direction Générale et le Syndicat d'Entreprise.

Article 310 :

Chaque partie désigne par lettre adressée à l'autre partie et en temps voulu, ses représentants à la Commission Centrale des Œuvres Sociales.

Article 311 :

La Commission Centrale des Œuvres Sociales est chargée :

- d'élaborer son règlement intérieur,
- de définir la politique générale en matière d'œuvres sociales,
- d'arrêter les programmes ainsi que les budgets y afférents,
- de définir les modalités et les conditions de contrôle de la gestion des œuvres sociales.

Article 312 :

La gestion des œuvres sociales est confiée à l'Entreprise.

Chapitre 4 : Protection sociale

Article 313 :

Les travailleurs bénéficient des droits à la sécurité sociale et à la retraite.

Article 314 :

L'âge de la retraite est fixé conformément à la législation en vigueur.

Article 315 :

En cas de nécessité absolue de service, à la demande de la hiérarchie et après décision du Directeur Général, des travailleurs peuvent être maintenus en activité au delà de l'âge de la retraite.

Des dispositions réglementaires internes fixent la durée du maintien. En tout état de cause cette durée ne peut dépasser cinq (05) ans.

Article 316 :

La retraite anticipée est accordée en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 317 :

Une année avant la mise à la retraite, les services gestionnaires doivent aviser le travailleur en vue de :

- la constitution de son dossier pour l'ouverture des droits à la pension de retraite,
- la reconstitution de sa carrière et l'assainissement de sa situation administrative.

Article 318 :

Pour bénéficier de la pension de retraite, le travailleur doit remplir les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 319 :

Le travailleur dont la relation de travail prend fin, selon les cas figurant au tableau ci-après, bénéficient d'une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'Entreprise.

1^{er} cas : cessation de la relation de travail du fait de la retraite ou du décès	2^e cas : cessation de la relation de travail due à une maladie non professionnelle	3^e cas : cessation de la relation de travail due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail
02 mois de salaire de base + IEP après 05 ans d'ancienneté	03 mois de salaire de base + IEP après 05 ans d'ancienneté	05 mois de salaire de base + IEP après 05 ans d'ancienneté
04 mois de salaire de base + IEP après 10 ans d'ancienneté	06 mois de salaire de base + IEP après 10 ans d'ancienneté	09 mois de salaire de base + IEP après 10 ans d'ancienneté
06 mois de salaire de base + IEP après 15 ans d'ancienneté	09 mois de salaire de base + IEP après 15 ans d'ancienneté	13 mois de salaire de base + IEP après 15 ans d'ancienneté
08 mois de salaire de base + IEP après 20 ans d'ancienneté	12 mois de salaire de base + IEP après 20 ans d'ancienneté	17 mois de salaire de base + IEP après 20 ans d'ancienneté
10 mois de salaire de base + IEP après 25 ans d'ancienneté	15 mois de salaire de base + IEP après 25 ans d'ancienneté	21 mois de salaire de base + IEP après 25 ans d'ancienneté
12 mois de salaire de base + IEP après 30 ans d'ancienneté	18 mois de salaire de base + IEP après 30 ans d'ancienneté	25 mois de salaire de base + IEP après 30 ans d'ancienneté

Article 320 :

Le travailleur retraité et ses ayants droits, le travailleur licencié pour incapacité physique ou mentale et ses ayants droits et les ayants droit des travailleurs décédés continuent de bénéficier de la protection et des œuvres sociales de l'Entreprise.

Article 321 :

Il est créé une mutuelle sociale des travailleurs de l'Entreprise dont les objectifs sont notamment :

- attribution aux travailleurs de l'Entreprise d'une retraite complémentaire,
- maintien d'un salaire pour une période déterminée au profit des ayants droit des travailleurs décédés,
- maintien d'un salaire pour une période déterminée au profit des travailleurs en incapacité totale due à un accident ou à une maladie professionnelle.

Article 322 :

L'organe de gestion sera précisé par les statuts de la mutuelle sociale.

Article 323 :

L'adhésion des travailleurs à la mutuelle sociale de l'Entreprise est automatique, sauf avis contraire expressément formulé par écrit par le travailleur.

Article 234 :

Les notions de famille ou d'ayants droits sont entendues au sens défini par la législation relative aux prestations familiales et sous réserve qu'il y ait cohabitation.

TITRE IX : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Article 325 :

Le droit syndical est reconnu à tous les travailleurs. Il s'exerce librement dans l'Entreprise conformément aux dispositions législatives et aux accords conclus entre l'Entreprise et les organisations syndicales concernées.

Article 326 :

Les organisations syndicales représentatives des travailleurs ont les prérogatives suivantes :

- participation aux négociations de conventions ou accords collectifs,
- participation à la prévention et aux règlements des conflits collectifs de travail,
- promotion des actions de formation en Direction de leurs membres.

Article 327 :

Les organisations syndicales disposent :

- du droit de tenir, après information de la Direction, des assemblées générales du collectif en dehors des heures de travail et exceptionnellement, pendant les heures de travail après accord de la Direction,
- du droit de collecter les cotisations syndicales selon des procédures arrêtées avec la Direction,
- du droit de communiquer aux travailleurs toute information liée à la vie de l'Entreprise et aux activités syndicales.

Article 328 :

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au Directeur Général de l'Entreprise ou au Directeur de l'Unité ou au responsable de structure selon les cas, simultanément à l'affichage.

Article 329 :

L'affichage des communications syndicales ne doit pas être utilisé à des fins politiques, à des fins de propagande ou à des fins publicitaires ni être de nature à troubler l'ordre de l'Entreprise.

Article 330 :

L'Entreprise s'engage à respecter les protections légales dont bénéficient les délégués syndicaux, dans l'exercice de leur mandat syndical, et à mettre en œuvre les facilités indispensables à l'accomplissement de leurs activités.

Article 331 :

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

Article 332 :

Toute procédure disciplinaire engagée par l'Entreprise, à l'encontre d'un délégué syndical, doit intervenir dans le cadre de la législation en vigueur et des accords conclus.

Article 333 :

Dans l'exercice de leur activité, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions législatives et conventionnelles et aux accords conclus.

Article 334 :

Tout délégué syndical a droit à une absence payée par mois, équivalente au crédit horaire légal, avec possibilité de cumul ou de répartition entre les délégués syndicaux de ce crédit horaire. Le responsable hiérarchique est tenu informé de ces absences.

Article 335 :

Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions avec la Direction et/ou dans des conférences, séminaires, congrès n'est pas pris en compte, pour le calcul du crédit horaire mensuel légal.

Article 336 :

Les conditions et les limites dans lesquelles les délégués des structures syndicales peuvent être détachés ou autorisés à s'absenter sont arrêtées conformément à la loi et consignées dans un accord.

Article 337 :

L'Entreprise met à la disposition des organisations syndicales représentatives les moyens nécessaires à leur fonctionnement conformément aux dispositions législatives et aux accords conclus.

Article 338 :

La représentation et la participation des travailleurs est appliquée au sein de l'Entreprise conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

TITRE X : PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

Article 339 :

Constitue un conflit individuel de travail tout différend de travail, opposant un agent salarié à l'Entreprise, sur l'exécution de la relation de travail liant les deux parties, si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures internes de règlement.

Article 340 :

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

Article 341 :

Si le conflit n'est pas résolu à ce niveau, le travailleur saisit le Directeur de l'Unité, qui est tenu de lui répondre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la saisine.

Article 342 :

Si le conflit persiste, le travailleur saisit le responsable hiérarchique supérieur, qui est tenu de lui répondre dans les douze (12) jours ouvrables qui suivent la date de la saisine. Si l'agent est reçu, il peut se faire assister par un représentant des travailleurs.

Article 343 :

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

TITRE XI : PREVENTION ET REGLEMENT DES CON FLITS COLLECTIFS ET EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Chapitre 1 : Prévention et règlement des conflits collectifs

Article 344 :

Le conflit collectif est l'expression d'un désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail entre l'Entreprise et les travailleurs, parties à la relation de travail.

Article 345 :

Dans le cadre de la prévention des conflits et pour traiter à temps les causes éventuelles des malaises sociaux au sein de l'Entreprise, les parties organisent des réunions périodiques, à tous les niveaux de l'Entreprise, 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 points examinés, les accords intervenus et les points sur lesquels persiste le différend.

Article 346 :

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

Article 347 :

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 ci-après.

Article 348 :

Une réunion de conciliation regroupant les deux parties est tenue au niveau hiérarchique immédiatement supérieur de l'Unité.

Article 349 :

En cas de non règlement de tout ou partie des questions examinées, le conflit est porté devant une commission de conciliation interne chargée de rendre des conclusions qui s'imposent aux parties tenues d'en assurer l'exécution.

Article 350 :

La commission de conciliation interne est constituée de membres représentant la Direction de l'Entreprise et du Syndicat de l'Entreprise.

Article 351 :

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 d'Unité.

Article 352 :

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 353 :

En cas de non règlement du conflit par voie de conciliation, les parties peuvent recourir à l'arbitrage conformément aux articles 442 à 454 du code de procédure civile.

Article 354 :

Dès que les parties soumettent leur différend à l'arbitrage, le recours à la grève ne peut pas 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.

Article 355 :

En cas de conflit grave ou persistant accompagné d'une grève prolongée, des procédures exceptionnelles de règlement peuvent être envisagées conformément à la législation en vigueur.

Chapitre 2 : Exercice du droit de grève

Article 356 :

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

- épuisement des procédures internes de prévention des conflits, de conciliation et de médiation,
- approbation de la grève, par vote à bulletin secret, à la majorité des travailleurs réunis en assemblée constituée d'au moins la moitié des travailleurs du 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 jours (15) jours au moins, auprès de la Direction de l'Entreprise, 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 l'Entreprise,
- Poursuite des activités indispensables organisées en la forme d'un service minimum obligatoire.

Article 357 :

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

La liste des postes de travail, assujettis au service minimum, est établie et mise à jour au niveau de chaque Unité en accord avec les délégués syndicaux représentant les travailleurs.

Article 358 :

Il peut être ordonné, conformément à la législation en vigueur, la réquisition des travailleurs en grève occupant des postes de travail indispensables aux besoins vitaux des travailleurs, à leur sécurité et à la sécurité des installations.

Article 359 :

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

Article 360 :

Le préavis de grève court à compter de sa date de dépôt auprès de l'Entreprise et/ou de l'Unité et de l'Inspection du Travail territorialement compétente.

Article 361 :

En règle générale, la grève déclenchée dans les conditions prévues aux articles 356 et suivants ne rompt pas la relation de travail. Elle en suspend les effets, sauf dans ce que les parties sont convenues quant à la relation de travail, et aux conditions de prise en charge dans les sites isolés.

Article 362 :

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 363 :

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

Article 364 :

Sont considérées comme fautes professionnelles, sans préjudice des poursuites légales, qui entraînent le licenciement sans indemnité ni préavis :

- la participation à une grève qui n'a pas pour objet la modification ou l'amélioration de la relation de travail,
- la grève déclenché en violation des textes légaux et réglementaires,
- l'entrave à la liberté du travail qui se traduit 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,
- la séquestration de personnes,
- l'intimidation des travailleurs ou des responsables,
- l'occupation des lieux de travail quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail.

Dans ce cas, l'Entreprise peut demander l'évacuation des locaux par ordonnance judiciaire.

- la destruction et le sabotage des biens et équipements de l'Entreprise,
- les actes de vandalisme,
- le refus du service minimum,
- le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux et la rébellion envers les représentants de l'Ordre Public,
- les grèves politiques qui visent à s'immiscer dans les actes réservés à la puissance publique,
- les grèves de solidarité dans la mesure où elles ne peuvent avoir aucune influence sur la situation du travailleur,
- le refus d'exécuter un ordre de réquisition.

TITRE XII : REGLEMENT INTERIEUR

Article 365 :

L'Entreprise est tenue d'élaborer un règlement intérieur et de le soumettre pour avis aux représentants des travailleurs.

Article 366 :

Le règlement intérieur fixe principalement les règles relatives :

- à l'organisation technique du travail,
- à l'hygiène et à la sécurité,
- à la discipline,
- à la qualification des fautes professionnelles, au degré des sanctions correspondantes et aux procédures d'exécution y afférentes.

Article 367 :

Toute faute professionnelle, négligence, infraction aux règles de sécurité et de façon générale tout manquement aux obligations professionnelles et à la discipline peut entraîner, dans le respect des procédures définies par le règlement intérieur de l'Entreprise, l'application de l'une des mesures disciplinaires suivantes :

- a) sanctions du 1^{er} degré :
 - avertissement simple,
 - avertissement écrit.
- b) sanctions du 2^{ème} degré :
 - blâme,
 - mise à pied de 1 à 3 jours consécutifs sans traitement.
- c) sanctions du 3^{ème} degré :
 - mise à pied de 4 à 8 jours consécutifs sans traitement,
 - rétrogradation,
 - licenciement sans indemnité ni préavis

Article 368 :

Les différents cas de fautes professionnelles et le degré des sanctions correspondantes ainsi que les procédures disciplinaires sont définis par le règlement intérieur de l'Entreprise dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 369 :

Les clauses du règlement intérieur ne peuvent, en aucun cas, supprimer ou limiter les droits et les obligations découlant des lois, de la réglementation en vigueur et des dispositions de la présente Convention d'Entreprise.

Article 370 :

Le règlement intérieur est mis à la disposition des travailleurs de manière permanente et en un lieu accessible.

Article 371 :

Le règlement intérieur élaboré au niveau de l'Entreprise est complété par des règlements intérieurs spécifiques à chaque Unité en tant que de besoin.

TITRE XIII : EXECUTION, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION D'ENTREPRISE

Article 372 :

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à partir du jour qui suit sa signature par les parties.

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 373 :

La présente Convention ne peut être révisée ou modifiée à la demande de l'une des parties qu'à l'issue d'une année, à partir de la date de sa signature, sauf en cas de modifications législatives et réglementaires ayant de plein droit des effets sur celle-ci.

Article 374 :

Les dispositions de la présente Convention ne sont pas cumulables avec de nouvelles dispositions qui seraient introduites par la législation.

Les dispositions les plus avantageuses s'appliquent dans tous les cas, soit par substitution pure et simple, soit à titre complémentaire.

Article 375 :

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements nés de la présente Convention.

Article 376 :

La présente Convention fera l'objet dès la date de sa signature par les Parties, d'un avis d'information des travailleurs. Cet avis souligne les modalités devant permettre à tout travailleur de l'Entreprise d'en prendre connaissance.

Article 377 :

Les travailleurs liés par la présente Convention d'Entreprise peuvent intenter toute action, visant à obtenir l'exécution des engagements contractés, sans préjudice des réparations qu'ils pourraient demander pour violation de ladite Convention.

Article 378 :

Les parties contractantes qui sont liées par la présente convention d'Entreprise peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef, en faveur de leurs membres et peuvent également intenter en leur nom propre, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés.

Article 379 :

La Convention d'Entreprise peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires dans le respect de l'article 373.

Article 380 :

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire, avec copie à l'Inspection de Travail.

Article 381 :

La dénonciation emporte obligation pour les parties d'avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle Convention d'Entreprise. Dans tous les cas, la dénonciation de la convention ne peut avoir d'effet sur les contrats de travail antérieurement conclus, qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention d'Entreprise.

DISPOSITIONS FINALES

Article 382 :

Il est créé une Commission Paritaire dite Commission de la Convention composée des représentants de la Direction de l'Entreprise et du Syndicat d'Entreprise.

Cette Commission est chargée :

- d'élaborer son règlement intérieur qui déterminera notamment sa composition et son fonctionnement,
- de suivre l'application des dispositions contenues dans la présente Convention,
- de compléter les informations demandées par les services chargés d'en assurer l'application,
- d'interpréter éventuellement les dispositions susceptibles de prêter à confusion.

Article 383 :


Les missions et modalités de fonctionnement des Commissions habilitées visées par la présente Convention sont fixées par la Direction Générale et le Syndicat National d'Entreprise.

Article 384 :

La présente convention est conclue entre la Direction de l'Entreprise Nationale Sonatrach et les représentants syndicaux des travailleurs.
Elle entre en application dès son approbation par les parties.

Fait à Alger, le 22 Novembre 1994

Le Secrétaire Général
du SYNDICAT NATIONAL
de l'Entreprise Nationale
A. BERRA



Le Directeur Général
de l'Entreprise SONATRACH
A. BOUAFIA



La présente convention collective de l'Entreprise Sonatrach, sise au 10 rue du Sahara - Hydra - Alger, contenant trois cent quatre vingt quatre (384) articles a été enregistrée par , Mr MILOUDI Abdelkader, Inspecteur du travail territorialement compétent, le 13 Décembre 1994, sous le numéro : 0113, et déposée auprès du greffe du tribunal de Bir-Mourad Rais le 18 Décembre 1994.



مفتش الشؤون
الاجتماعية
المصطفى عبد القادر الملوذي