



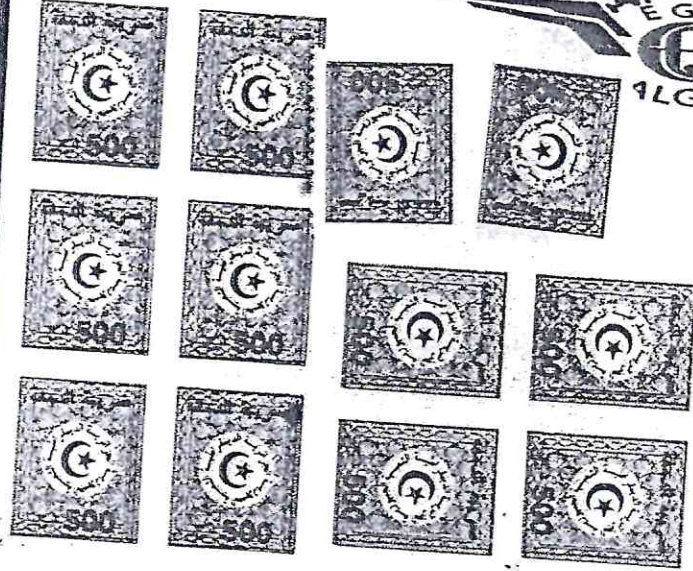
نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2019
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: الاشغال العمومية والنقل
الموضوع :
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تضبط الاتفاقية المشتركة للمؤسسة جميع الحقوق والواجبات للعمال في ثمانية أبواب : الهدف والمجال/حقوق العمال وواجباتهم/ممارسة الحق النقابي ومشاركة العمال/علاقات العمل / شروط العمل/ التصنيف المهني والأجور / نزاعات العمل / الاحكام الختامية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

وزارة النقل والأشغال العمومية

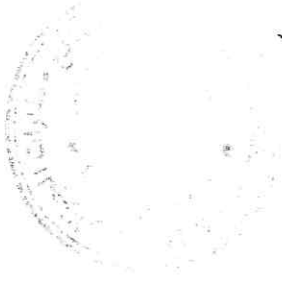
مؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر



اتفاقية جماعية

2019

وزارة النقل والأشغال العمومية
مؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر



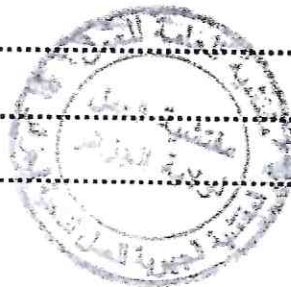
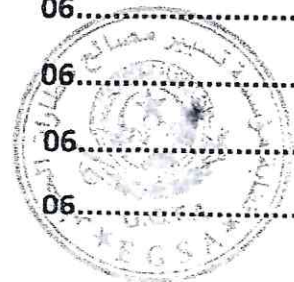
EGSA
107
2019

اتفاقية جماعية

2019

الفهرس

01	الباب الاول: الهدف والمجال
01	الفصل الأول هدف ومجال التطبيق
01	الباب الثاني: حقوق العمال وواجباتهم
01	الفصل الأول: حقوق العمال
01	الفصل الثاني: واجبات العمال
02	الباب الثالث: ممارسة الحق النقابي ومشاركة العمال
02	الفصل الأول: كيفية ممارسة الحق النقابي
02	الفرع الأول: الحق النقابي
02	الفرع الثاني: حماية ممارسة الحق النقابي
02	الفرع الثالث: التسهيلات
03	الفرع الرابع: الملصقات
03	الفصل الثاني: التفاوض الجماعي
03	الفصل الثالث: لجنة مشاركة العمال
03	الباب الرابع: علاقات العمل
03	الفصل الأول: تكوين علاقات العمل
03	الفرع الأول: التشغيل
04	الفرع الثاني: الانتقاء
04	الفرع الثالث: شروط التأهيل لمنصب العمل
04	الفرع الرابع: وثائق التشغيل
04	الفرع الخامس: المدة التجريبية
05	الفرع السادس: عمال ذو نظام خاص
05	الفرع السابع: عقد العمل
06	الفرع الثامن: تعديل عقد العمل
06	الفصل الثاني: سريان عقد العمل
06	الفرع الأول: اللاحق وإعادة اللاحق
06	الفرع الثاني: التحويل



الفرع الثالث: الآتية.....

الفرع الرابع: التعيين في منصب مسؤولة.....

الفرع الخامس: الترقية.....

الفرع السادس: التنزيل.....

الفرع السابع: التدرج.....

الفصل الثالث: التكوين المهني.....

الفصل الرابع: تطبيق علاقة العمل.....

الفرع الأول: الانتداب.....

الفرع الثاني: حالات عدم القدرة عن العمل، العقوبات التأديبية والحرمان من الحرية.....

الفرع الثالث: الإحالة الى الاستداع.....

الفرع الرابع: عطل بدون أجر.....

الفصل الخامس: انتهاء علاقة العمل.....

الفرع الأول: بطلان عقد العمل.....

الفرع الثاني: انتهاء سريان عقد العمل المحدد المدة.....

الفرع الثالث: الاستقالة.....

الفرع الرابع: التسريح للتقليص من عدد العمال.....

الفرع الخامس: الاحكام المشتركة الخاصة بانتهاء عقد العمل.....

الباب الخامس: شروط العمل.....

الفصل الأول: مدة العمل.....

الفرع الأول: المدة القانونية للعمل.....

الفرع الثاني: الراحة الأسبوعية والعطل.....

الفرع الثالث: الساعات الاضافية.....

الفرع الرابع: العمل الليلي.....

الفرع الخامس: التقليص في مدة العمل.....

الفرع السادس: الزيادة في مدة العمل.....

الفصل الثاني: تنظيم العمل.....

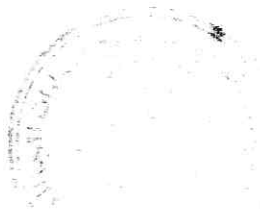
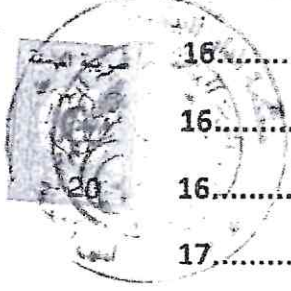
الفرع الأول: منحة الالتزام.....

الفرع الثاني تعويض العمل التناوبي.....

14.....	الفصل الثالث: العطل و الغيابات.
14.....	الفرع الأول: العطلة السنوية.
15.....	الفرع الثاني: الغيابات المدفوعة الأجر.
16.....	الفرع الثالث: الغيابات غير مدفوعة الأجر.
16.....	الفصل الرابع: حماية العامل.
16.....	الفرع الأول: الحماية الصحية والامن.
16.....	الفرع الثاني: طب العمل.
17.....	الباب السادس: التصنيف المهني والأجور.
17.....	الفصل الأول: التصنيف المهني.
17.....	الفصل الثاني: شبكة الأجور.
17.....	الفصل الثالث: الأجر.
17.....	الفرع الأول: الاحكام العامة الخاصة بالمرتبات.
18.....	الفرع الثاني: النظام التعويضي.
18.....	الفرع الثالث: العلاوات والتعويضات الخاصة بتنظيم العمل.
20.....	الفرع الرابع: التعويضات المرتبطة بإنتاج العمل.
22.....	الفرع الخامس: تعويضات تسديد المصاريف المدفوعة فعليا.
24.....	الفرع السادس: المنح والتعويضات ذات الطابع الاجتماعي.
24.....	الفرع السابع: المزايا المخصصة للعمال.
25.....	الباب السابع: نزاعات العمل.
25.....	الفصل الأول: النزاعات الجماعية.
25.....	الفرع الأول: الوقاية والتسوية.
26.....	الفرع الثاني: ممارسة حق الاضراب.
27.....	الفصل الثاني: النزاعات الفردية.
28.....	الباب الثامن: الاحكام الختامية.

الملاحق:

- قائمة مناصب العمل مع المنح والتعويضات المرتبطة بكل منصب
- شبكة الأجور



النياب الأول

هدف ومجال التطبيق

المادة 1: تهدف هذه الاتفاقية الجماعية إلى تحديد شروط التشغيل والعمل لكافة عمال مؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر ماعدا الإطارات المسيرة

تلغي هذه الإتفاقية الجماعية الإتفاقية الجماعية المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل الدار البيضاء تحت رقم 2010/02 بتاريخ 2010/04/20 و المودعة لدى ملحقة محكمة الحراش بتاريخ 2010/04/27 تحت رقم 10/72.

الباب 2:

حقوق العمال وواجباتهم

الفصل الأول : حقوق العمال

المادة 2: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي

-التفاوض الجماعي

-المشاركة في الهيئة المستخدمة

-الضمان الاجتماعي والتقاعد

-الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

-الراحة

-المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها

-اللجوء إلى الإضراب

ويحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي :

-الشغل الفعلي للمنصب،

-احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم،

-الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،

-التكوين المهني الخاص بهم، و الترقية في العمل،

-الخدمات الاجتماعية،

كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

الفصل الثاني: واجبات العمال:

المادة 3 : يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية الآتية:

-أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي تضعه المؤسسة.

-أن يساهموا في مجهودات المؤسسة لتحسين التنظيم والإنتاجية.

-أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي تعينها المؤسسة أثناء ممارستها العادية لمسلطتها في الإدارة

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي تعدها المؤسسة وفقا للتشريع والتنظيم

-أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد تباشرها المؤسسة في إطار طب العمل ومراقبة المواظبة

-أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديث المعارف التي تقوم بها المؤسسة في إطار تحسين التسيير

أو فاعلية المؤسسة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن .

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

الباب الثالث : ممارسة الحق النقابي ومشاركة العمال

الفصل الأول: كيفية ممارسة الحق النقابي

الفرع الأول : الحق النقابي

- المادة 4 : إن ممارسة الحق النقابي مضمون . يمارس في اطار القانون والنظام المعمول بهما.
- المادة 5: يعين الهيكل النقابي من بينه المنسوب او المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في الحدود و النسب المحددة في المادة القانون 41 رقم 90-14 ، المؤرخ في 1990/06/02 ، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، المعدل و المتمم.

المادة 6 : ان المنظمة النقابية لها الصلاحيات التالية:

- المشاركة في المفاوضات حول الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.
- اجتماع أعضاء المنظمة النقابية في أماكن العمل أو المحلات المخصصة لذلك خارج ساعات العمل واستثناء اذا كان بموافقة المؤسسة أثناء ساعات العمل .
- إعلام مجموع العمال المعنية عن طريق المنشورات النقابية أو عن طريق الايصاقات في الأماكن الملائمة والمحمية المخصصة لهذا الغرض من طرف المؤسسة.
- جمع الاشتراكات النقابية على مستوى أماكن العمل لدى أعضائها وفقا للإجراءات المتفق عليها مع إدارة المؤسسة .
- ترقية أعمال التكوين لصالح أعضائها.

الفرع الثاني: حماية ممارسة الحق النقابي

- المادة 7 : لا يجوز لأحد أن يمارس التمييز ضد احد العمال بسبب نشاطاته النقابية أثناء التشغيل والأداء وتوزيع العمل والتردد والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين العملي والمنافع الاجتماعية.
- المادة 8 : لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطات أو تهديدات تتعارض مع التنظيم النقابي ونشاطاته.
- المادة 9 : لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها . تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي.
- المادة 10 : لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي دون إعلام منظمته النقابية مسبقا.

الفرع الثالث : التسهيلات

- المادة 11 : يحق للمندوبين النقابيين التمتع بمدة 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة عهدهم.
- يمكن للمندوبين النقابيين جمع وتقسيم الحساب الساعي الشهري الممنوح لهم فيتمثل بينهم وذلك بعد موافقة إدارة المؤسسة.



المادة 12: إن الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها سواء بمبادرة من المؤسسة أو التي تقبلها بطلب منهم لا يدخل في الساعات الشهرية الممنوحة لهم.

كما لا تؤخذ في عين الاعتبار الغيابات التي ترخصها المؤسسة و ذلك ليتمكن المندوبون النقابيون من المشاركة في المشاركة في المحاضرات و المؤتمرات النقابية والأيام الدراسية الخاصة بالتكوين النقابي.



المادة 13: تطبيقا للتشريع المعمول به ، يمكن السماح بانتداب عضو نقابي واحد حتى يمارس وظائف دائمة في خدمة الادارة النقابية مع ضمان اعادة ادماجه في منصب عمله أو منصب مماثل عند انتهاء مدة عهده.

المادة 14 : يجب على المؤسسة أن تضع تحت تصرف المنظمة النقابية الأكثر تمثيلية محل مجهز ملائم للنشاط النقابي.

الفرع الرابع: الملصقات

المادة 15: في اطار ممارسة حق التصديق ، تلصق الإعلانات في اللوحات المعدة لذلك ، بموافقة مشتركة مع المستخدم ، وذلك في أماكن العمل المرئاة من طرف العمال ويعيد عن أنظار الأجانب عن المؤسسة .

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

الفصل الثاني : التفاوض الجماعي

المادة 16 : يعتبر التفاوض الجماعي احد الحقوق المعترف بها للعمال والمكرس في القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل في مادته الخامسة و يعتبر كذلك الوسيلة التي من خلالها يقرر الشركاء الاجتماعيون و باتفاق مشترك تعنين تقاريرهم في مجال شروط التشغيل والعمل.

و يكمن في الممارسة الفعلية للأطراف لحقوقهم قصد إيجاد جو إجتماعي هادئ في مجال علاقات العمل و على جميع مستوياته(شركة ، مهنة ، وطني).

الفصل الثالث: لجنة مشاركة العمال

المادة 17 : تتم مشاركة عمال المؤسسة بواسطة لجنة المشاركة المنتخبة من قبل مجموع مندوبي مستخدمي المؤسسة

المادة 18: تمارس لجنة المشاركة كافة المهام المسندة إليها قانونا فيما يخص الإعلام الصادر عن المؤسسة ، مراقبة و تطبيق النصوص الشرعية و القانونية ابداء الرأي في مجال المخططات السنوية و حصيالات تنفيذها، تنظيم العمل، مشاريع متعلقة بالشغل ، التكوين المهني والتمهين ، النظام الداخلي ، تسيير الخدمات الاجتماعية ، الاطلاع على الكشوف المالية والإعلام المنتظم للعمال فيما يخص الانشغالات المعالجة من طرفها.

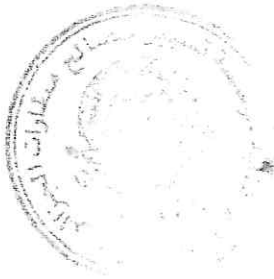
الباب الرابع:

علاقات العمل

الفصل الأول : تكوين علاقات العمل

الفرع الاول: التشغيل

المادة 19: يجب أن يستجيب كل تشغيل للمخطط السنوي للتشغيل أو سدا لمنصب عمل الشاغرة. يتطلب كل تشغيل في المؤسسة توفر الشروط التالية





- التمتع بالجنسية الجزائرية ،
- بلوغ السن السادسة عشر 16،
- التمتع بالشروط البدنية والمهنية المطلوبة ،
- تبرير الالتزام تجاه الخدمة الوطنية ،
- أن لا يكون في وضعية غير قانونية مع صاحب العمل السابق ،
- أن يشهد على قدرته على شغل منصب عمل من قبل طبيب عمل المؤسسة أو من قبل طبيب مخاف.
- قبل الشروع في أي تشغيل خارجي، على المؤسسة أن تدرس إمكانيات شغل المناصب الشاغرة وذلك بترقية العمال على مستوى المؤسسة الذين تجتمع فيهم الشروط، القدرات و الاقدمية المطلوبة .

الفرع الثاني : الانتقاء

المادة 20 : إن سياسة الانتقاء التي تنتهجها المؤسسة تهدف للسهر على احترام شروط التوظيف في مناصب العمل الشاغرة التي تتطلب التوظيف ، كذلك المحددة من قبل المؤسسة والتي تحدد القدرات والمؤهلات و قابلية العمل المطلوبة لشغل كل منصب .

المادة 21 : إن شروط الانتقاء و/أو الإنتقاء الأولي محددة عند الضرورة بواسطة إجراءات التسيير المعمول بها.

الفرع الثالث : شروط التأهيل لمنصب العمل

المادة 22: في حالة التساوي في التأهيل فان المناصب الشاغرة تكون مفتوحة حسب الأولوية التالية:

- احد أبناء أو زوج العامل المتوفى
- احد أبناء العامل المتقاعد أو العاجز عن العمل
- للمتجهنين الذين تم تكوينهم من قبل المؤسسة

الفرع الرابع : وثائق التشغيل

المادة 23: كل تشغيل، يستلزم تحرير عقد عمل، موقع من الطرفين وتسلم نسخة منه إلى العامل.

المادة 24: يجب أن يوضح مضمون العقد خاصة ما يلي:

- طبيعة علاقة العمل،
- مدة علاقة العمل،
- تاريخ سريان عقد العمل،
- منصب العمل ومكان أو أماكن العمل،
- التصنيف،
- الأجر والعناصر الأخرى للأجر،
- المدة التجريبية،
- كل عنصر ضروري لتوضيح عقد العمل.

المادة 25 : يجب على كل مترشح لوظيفة أن يقدم كل الوثائق المطلوبة من طرف المؤسسة.

هذا الاخير ملزم بالخضوع الى الفحوصات الطبية لتقييم قدرته على العمل.

الفرع الخامس : المدة التجريبية

المادة 26: يخضع العامل الجديد الموظف بموجب عقد غير محدد المدة لمدة تجريبية محددة كالاتي:

- عون التنفيذ 06 أشهر،
- عون التأهيل 06 أشهر،
- الإطار 12 شهرا،



- الإطار سامي 12 شهرا،

المادة 27 : المدة التجريبية للعقود المحدودة المدة تحدد طبقا لأحكام المادة 18 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

المادة 28: يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها العمال المرسمين الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة.

المادة 29: يمكن لكلا الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق.

المادة 30: قبل إنتهاء المدة التجريبية للعقد ،فان الهيئة المعنية ملزمة بإرسال رأي مكتوب إلى مديرية الموارد البشرية متعلق بتثبيت أو عدم تثبيت العون في منصب العمل.

الفرع السادس:

عمال ذو نظام خاص

المادة 31: إن تشغيل العمال الأجانب يتم طبقا لأحكام القانون رقم 81-10 ، المؤرخ في 11/07/1981 ، المتعلق بتشغيل العمال الأجانب.

المادة 32: يستفيد العمال المعوقون من شروط توظيف خاصة محددة من طرف التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 33 : يساهم المستخدم في تشغيل أشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة طقا للتسريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 34 : التمهين

يخضع التمهين لعقد معين يربط المستخدم بالتمهين ممثلا بولييه الشرعي .
يخضع التمهين للواجبات الناتجة عن النظام الداخلي للمؤسسة.

الفرع السابع: عقد العمل

المادة 35 :عقد العمل غير محدد المدة:

يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

المادة 36 : عقد العمل محدد المدة:

يمكن للمؤسسة تشغيل العامل لمدة محددة وذلك في الحالات المذكورة كالاتي :

-عندما يتعلق الأمر بتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

-عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

-عندما يتطلب الأمر إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

-عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية ،

-عندما يتعلق الأمر بالنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

المادة 37: عقد العمل بالتوقيف الجزئي

يمكن إبرام عقد عمل بالتوقيف الجزئي لمدة محدودة أو غير محدودة أي بحجم عمل يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت ،

- بطلب من العامل الممارس ، وذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية و إذا وافق المستخدم.

لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية.

الفرع الثامن : تعديل عقد العمل

المادة 38 : يعدل عقد العمل اذا كان القانون ، أو التنظيم ، أو الاتفاقيات أو الاتفاقات جماعية تملّي قواعد أكثر لفة للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل .
يمكن تعديل عقد العمل من قبل الطرفين كلما اقتضت الضرورة لذلك، مع مراعاة الأحكام التشريعية، التطبيقية أو الاتفاقية.

المادة 39 : اذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

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

الفصل الثاني: سريان علاقة العمل

الفرع الأول: الإلحاق وإعادة الإلحاق

المادة 40: يتمثل الإلحاق في تنصيب العامل ووضعه في منصب معين مع منحه التصنيف المناسب الموافق للمنصب والمهام المسندة إليه.

المادة 41 : يتمثل إعادة الإلحاق في الانتقال من منصب عمل إلى آخر في نفس مكان العمل.

المادة 42: يمكن للإلحاق أن يأتي بعد:

1- التشغيل،

2- التحويل،

3- إعادة الإدماج،

4- الترقية،

5- بعد إنتهاء التكوين،

6- لضرورة مصلحة.

المادة 43 : يجب على المؤسسة أن تقوم بإعادة إلحاق العامل في منصب عمل ملائم لوضعيته الصحية وذلك في حالة انخفاض قدراته البدنية بسبب حادث عمل أو مرض مهني والذي لا يسمح له بالاستمرار بالقيام بالمهام المتصلة بمنصب عمله وذلك بعد رأي طبيب العمل.

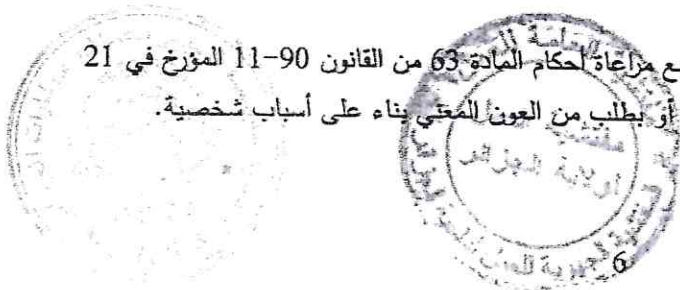
في هذه الحالة يمكن إعادة إلحاق العامل المعني في منصب عمل آخر حسب توفر مناصب الشغل.

المادة 44: في حالة عدم تمكن العامل من القيام بالمهام المتصلة بمنصب عمله لأسباب صحية غير تلك المذكورة في المادة السالفة الذكر وبعد رأي طبيب العمل الخاص بالمؤسسة، وعندما يكون المنصب الجديد الذي تم إلحاقه به مرتبط بمستوى تأهيلي أقل من المنصب السابق للعامل، فإن هذا الأخير يمنح له اجرا مرتبطا بالمنصب الجديد.

الفرع الثاني : التحويل

المادة 45: التحويل هو تغيير مكان عمل عامل إلى أي مكان عمل آخر تابع للمؤسسة، سواء بتغيير منصب عمله او بدون تغييره.

المادة 46: يجوز أن يقرر التحويل لضرورة المصلحة مع مراعاة أحكام المادة 63 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، أو بطلب من العون المعني بناء على أسباب شخصية.





المادة 47: عندما يكون التحويل لضرورة المصلحة و لا يسمح للعامل المعني العيش مع عائلته، فعلى المؤسسة أن توفر له شروط الإيواء و الإطعام الملائمة، سواء على شكل خدمات عينية أو تعويضات خاصة. يستفيد هذا العامل من تذكرة نقل للالتحاق بمكان عمله الجديد.

المادة 48: عندما يكون التحويل لضرورة المصلحة بحيث يسمح للعامل المعني العيش مع عائلته، فعلى المؤسسة أن توفر لهم شروط الإيواء الملائمة، سواء على شكل خدمات عينية أو تعويضات خاصة. يستفيد هذا العامل مع زوجته و أولاده من تذكرة نقل للالتحاق بمكان عمله الجديد.

الفرع الثالث: الإنابة

المادة 49: تتمثل الإنابة في تولي العامل بصفة مؤقتة وظيفة أو منصب عمل شاغر يساوي أو أعلى من المنصب الذي يشغله، و ذلك لمدة لا تتجاوز 24 شهرا.

المادة 50: لشغل منصب عمل شاغر ذو مسؤولية أو قيادية، يمكن للمؤسسة أن تستدعي كل عامل يتوفر فيه كل المواصفات المطلوبة.

المادة 51: يقبض العامل بالنيابة علاوة تسمى علاوة النيابة في حالة توليه لمنصب مسؤولية شاغر لأكثر من شهر كامل بقرار من المدير العام.

هذه العلاوة تساوي الفارق بين الأجر الذي يقبضه العامل عادة و أجر المنصب الذي يشغله بالنيابة.

المادة 52: يمكن تجديد الإنابة بقرار صادر عن المدير العام.

الفرع الرابع:

التعيين في منصب مسؤولية

المادة 53: يتم تعيين العامل لشغل منصب مسؤولية بقرار صادر عن المدير العام وفقا لما يلي:

- يجب أن يحوز على الشروط المطلوبة للمنصب وفقا لبطاقة منصب العمل المطلوب.
 - إن تثبيت العامل في منصب عمله الجديد، يكون مرتبطا بنتيجة مقنعة لفترة التجربة التي منتهى اثنا عشر (12) شهرا.
- إذا كانت الفترة التجريبية غير مقنعة فإن العامل المعني يلتحق بمنصب عمله السابق.

الفرع الخامس: الترقية

المادة 54: إن الترقية هي انتقال العامل من تصنيف إلى تصنيف آخر أعلى على اساس المعايير التالية:

○ توفر المناصب الشاغرة

○ كفاءة، قدرة واهلية العامل

○ نتيجة تقييم العامل

في كل الحالات الترقية الى منصب ذو تصنيف أعلى يبقى من تقدير المؤسسة.

الفرع السادس: التنزيل

المادة 55: يتقرر التنزيل في الرتبة من قبل المدير العام، وذلك وفقا للإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.



الفرع السابع: التدرج

المادة 56: التدرج هو الانتقال الى فئة أعلى بعد التقييم طبقا للفرات المحددة حسب نظام التقييم المعمول به في المؤسسة

المادة 57: تخصص منحة تعويض تسمى "منحة لخبرة مهنية" بإختصار "م خ"

- نسبة 0.50% من الاجر القاعدي عن كل سنة أقدمية مكتسبة خارج قطاع النقل فرع الطيران المدني
- نسبة 1% من الأجر القاعدي عن كل سنة أقدمية للعمال في قطاع النقل فرع الطيران المدني.
- نسبة 2% من الأجر القاعدي عن كل سنة أقدمية للعمال الذين جمعوا أكثر من عشرات (10) سنوات في المؤسسة، تحسب هذه النسبة ابتداء من السنة الحادية عشر في حدود 40%.

الفصل الثالث:

التكوين المهني

المادة 58: يجب على المؤسسة أن تباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح عمالها حسب برنامج ترسله إلى لجنة المشاركة لإبداء الرأي.

المادة 59: يتعين على كل عامل أن يتابع الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى التي ينظمها صاحب العمل بغية تجديد وتطوير معارفه العامة والمهنية والتكنولوجية.

المادة 60: يمكن للمؤسسة أن تطالب العمال الذين تسمح لهم مؤهلاتهم أو كفاءاتهم بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى التي تنظمها.

المادة 61: يخضع العامل الذي يمثل للتكوين إلى أحكام النظام الداخلي للمؤسسة التي يجري فيها التكوين، و في حالة مخالفة النظام الداخلي يجوز للمؤسسة صاحبة العمل أن تعلق أو توقف التكوين وإن تقوم بكل الإجراءات التأديبية القانونية.

المادة 62: بمبادرة من المؤسسة ، يحتفظ العامل المسجل في دورة تكوينية مهنية متخصصة أو إعادة التحسين في الجزائر أو في الخارج خلال فترة التكوين ب:

- الأجر لآخر منصب مشغول،
- الخدمات الاجتماعية،

○ تعويض السيارة أو النقل اذا كان يجري التكوين بالجزائر وكان نقله من قبل المؤسسة غير مضمونا.

في حالة تغيير العامل للإقامة لإجراء تكوين طويل المدى، فالمؤسسة تتكفل بتكاليف الإيواء وتكاليف النقل مرتين في السنة.

تعتبر فترة التكوين كفترة عمل بالنسبة للحقوق المتعلقة بالأقدمية.

المادة 63: يبقى كل عامل مسجل في التكوين ملزما تجاه المؤسسة لفترات مختلفة حسب مدة و مكان اجراء هذا التكوين كالتالي:

○ في الجزائر:

- بالنسبة للتكوين من عشرة (10) أيام إلى شهر (01) ، مدة الالتزام التعاقدية محددة بستة (06) أشهر،
- بالنسبة للتكوين من شهر (01) إلى ستة (06) أشهر ، مدة الالتزام التعاقدية محددة بسنة واحدة (01)،
- بالنسبة للتكوين أكثر من ستة (6) أشهر، مدة الالتزام التعاقدية محددة بستتين ،

○ في الخارج:

- ما دون خمسة (5) أيام من التكوين، مدة الالتزام التعاقدية محددة بسنة واحدة (01)،
- من خمسة (5) أيام الى تسعة (9) أيام من التكوين، مدة الالتزام التعاقدية محددة بمفتين (02)،
- من عشرة (10) أيام الى اربعة عشر (14) يوما من التكوين، مدة الالتزام التعاقدية محددة بثلاث (03) سنوات،
- من خمسة عشر (15) يوما الى تسعة و عشرون (29) يوما من التكوين، مدة الالتزام التعاقدية محددة بأربع سنوات (4) ،





▪ من شهر (1) الى ستة (06) أشهر من التكوين، مدة الالتزام التعاقدى محددة بخمس (05) سنوات،
▪ اكثر من ستة (06) اشهر من التكوين، مدة الالتزام التعاقدى محددة بسبع (07) سنوات.
هذا الالتزام يتجسد بموجب "عقد الالتزام" المحدد لكيفيات تسيير عملية التكوين.
في حالة عدم احترام فترة الإلتزام المحددة أعلاه لأسباب تعتبر غير مبررة من طرف المستخدم، يجب على العامل حينئذ بتعويض المصاريف المترتبة خلال فترة التكوين و المدفوعة من طرف المؤسسة إضافة إلى العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها.



في حالة استقالة العامل او تركه المنصب، يتوجب عليه التعويض الكلي للمصاريف المترتبة خلال فترة التكوين تحت المتابعة القضائية.
بالنسبة للتكوين بالخارج فكل المصاريف تحتسب حسب سعر صرف العملة المعمول به طبقا لشروط عقد الإلتزام.
المادة 64 : يجب أن يتضمن على الأقل عقد الإلتزام المبرم بين العامل والمؤسسة المعلومات التالية:

- موضوع التكوين،
 - مكان ومدة وشروط التكوين ،
 - رتبة العامل أثناء التكوين،
 - مستوى التأهيل المستهدف،
 - كيفيات المراقبة والمثابرة والانضباط والتكوين،
 - حالات فسخ العقد والإجراءات المتعلقة به،
 - مدة الإلتزام التعاقدى التي يلتزم العامل اثائها بالعمل لدى المؤسسة عند انتهاء التكوين محل العقد.
- المادة 65: تضمن المؤسسة للعامل بعد عودته من التكوين إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في منصب مماثل.

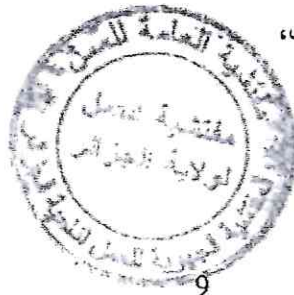
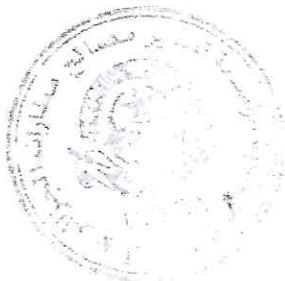
المادة 66: بعد موافقة المؤسسة، يمكن للعامل المسجل لمتابعة دروس تكوين أو تحسين المستوى المهني أن يستفيد من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة مع الإحتفاظ بمنصب عمله.

الفصل الرابع:

تعليق علاقات العمل

المادة 67: تعلق علاقة العمل بقوة القانون للأسباب التالية :

- إتفاق الطرفين المتبادل (الإحالة الاستبداعي، الانتداب...)
- العطل المرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء أو إعادة التجنيد في إطار الاحتياط،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية ،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة في حدود مدة التعليق،
- ممارسة حق الإضراب في حدود مدة الإضراب،
- العطل غير مدفوعة الأجر .



الفرع الأول: الإنتداب

المادة 68 : الإنتداب هو تعليق علاقة العمل بالنسبة للعامل المثبت في منصب عمله للتأديب التالية :

- ممارسة مهمة إنتخابية عمومية،
- أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التكريب في الجزائر،
- القيام بمهام لدى مؤسسة وطنية أو دولية،
- بطلب من الإدارة الوصية.

يستمر العامل المنتدب في الاستفادة من حقوقه في الإقدمية و التدرج.

يتم الإنتداب بأجر أو بدون أجر بموجب قرار صادر عن المستخدم لمدة أقصاها ستة اشهر (06) بإستثناء مهلة الإنتداب العمومية تمتد إلى 05 سنوات، ويمكن تجديدها بطلب من الهيئة المعنية أو الإدارة الوصية.

الفرع الثاني: حالات عدم القدرة عن العمل ، العقوبات التأديبية والحرمات من الحرية

المادة 69: في حالة عجز العامل عن العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني أو كل مرض أقر طبيب المهني تعلق علاقة العمل إلى غاية شفائه.

المادة 70: بغض النظر عن الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الضمان الاجتماعي ويمكن للمؤسسة تقديم العون والمساعدة إلى العامل العاجز عن العمل.

المادة 71: تعلق علاقة العمل في حالة إصدار عقوبة تأديبية ضد العامل بتعليق ممارسة عمله.

يحدد النظام الداخلي قائمة العقوبات التأديبية التي تعلق علاقة العمل وكذا آثار العقوبات على علاقة العمل.

المادة 72: في حالة حرمان العامل من الحرية مع علم المؤسسة فان علاقة العمل تعلق مالم يصدر حده حكم قضائي نهائي.

المادة 73: في حالة عدم صدور حكم نهائي بالإدانة ضد العامل فان هذا الأخير يعاد لإدراجه قانسوتنا في منصب عمله أو في منصب عمل ذو أجر مماثل وهذا بعدما يتم تبليغ الحكم القضائي من طرف العامل للمؤسسة.

المادة 74: يمكن قطع علاقة العمل في حالة معاقبة العامل وفقا لكيفيات تحدد في النظام الداخلي.

الفرع الثالث: الإحالة إلى الاستيداع

المادة 75 : إن الإحالة إلى الاستيداع تتمثل في تعليق علاقة العمل وذلك بطلب من العامل وفقا للشروط المذكورة أعلاه .
المادة 76: يترتب عن إحالة عامل إلى الاستيداع توقيف الأجر و عدم الاستفادة من الحقوق المتعلقة بالترقية والإقدمية والتدرج والتقاعد.

يحتفظ العامل المعني من الحقوق الممنوحة له بمنصب عمله بتاريخ إحالته إلى الاستيداع بإستثناء متاسب المسؤولية.

المادة 77 : إن الإحالة إلى الاستيداع تقرر من قبل المؤسسة لمدة لا تتجاوز سنة قابلة للتجديد مرتين على الأكثر.

المادة 78 : يمكن أن يستفيد كل عامل بناء على طلبه من الإحالة إلى الاستيداع بعد استيفاء كل حقوقه المتعلقة بالمعطل، في الحالات التالية:

- في حالة مرض خطير أو حادث زوج العامل أو ابنته،

- لرعاية طفل في أوائل عمره،
- للسماح للعامل بالالتحاق بزوجه لما يضطر هذا الأخير إلى تغيير مكان إقامته الاحتياطية،
- من أجل أسباب شخصية عندما يقضي العامل خمس سنوات عمل على الأقل في المؤسسة.
في كل الحالات فإن موافقة أو رفض الإحالة إلى الاستيداع تبلغ كتابيا من قبل صاحب العمل في ثلاثين (30) يوما التي تلي تسلم الطلب.
المادة 79: عند انقضاء مدة الإحالة إلى الاستيداع لا يجوز للعامل تقديم طلب آخر إلا بعد إتمام سنة عمل في المؤسسة.
لخمس (05) سنوات أخرى.



الفرع الرابع: عطل بدون أجر

المادة 80: يستفيد العمال لأسباب شخصية من عطلة بدون أجر من خمسة (05) إلى ثلاثين (30) يوما تقويميا في السنة بعد استيفاء كل حقوقه المتعلقة بالعطل.
ولا يجوز منح العطلة بدون أجر أثناء فترة العمل القصوى ماعدا الحالات الاستثنائية التي تترك للتفسير السلطة السامية.

الفصل الخامس: انتهاء علاقة العمل

المادة 81: تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

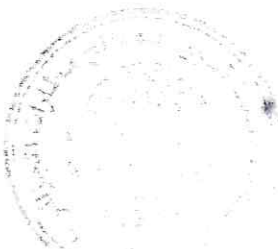
- البطلان أو الإلغاء القانوني ،
- انتهاء مدة عقد العمل محدود المدة ،
- الاستقالة
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع ،
- التسريح للتقليص من عدد العمال ،
- إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة ،
- التقاعد ،
- الوفاة ،

الفرع الأول: بطلان عقد العمل

المادة 82: تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل أو كل بند في عقد العمل غير مطابق للأحكام التشريعية المعمول به.
غير أن بطلان عقد العمل لا يمكن أن يؤدي إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم إنجازه.

الفرع الثاني: انتهاء سريان عقد العمل المحدد المدة

المادة 83: تنتهي علاقة العمل بالنسبة للعقد المحدود المدة بانتهاء مدته.



الفرع الثالث: الاستقالة

المادة 84: على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة أن يقدم استقالته كتابيا ، ويقاد من منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق بـ:

- شهر واحد (01) لعامل التنفيذ،
- خمسة (05) اشهر لعامل التأهيل،
- تسعة (09) أشهر للإطار،
- اثنا عشر (12) شهرا للإطار السامي،

عند انتهاء فترة الإشعار المسبق يستلم العامل المعني الحساب الكامل وشهادة عمله. يمكن تقليص فترة الإشعار المسبق باتفاق كتابي مشترك. إن العمال الذي تم تشغيلهم بعقد عمل محدود المدة غير معنيين بالإشعار المسبق،

الفرع الرابع: التسريح للتقليص من عدد العمال

المادة 85: يمكن للمستخدم تقليص عدد العمال اذا ما بررت ذلك أسباب اقتصادية. -في حالة التسريح الفردي أو الجماعي في إطار التقليص من عدد العمال يمنح للعامل تعويض للتسريح الخاص بمدة النشاط الفعلي للعمل، - تحدد كميّات تقليص العمال عن طريق المفاوضات الجماعية.

الفرع الخامس: الأحكام المشتركة الخاصة بانتهاء عقد العمل

المادة 86 : يتم إنهاء علاقة العمل من طرف المؤسسة بواسطة قرار تشير فيه إلى الأسباب والأحكام القانونية التي على أساسها أنهت علاقة العمل.

المادة 87 : يمكن إنهاء علاقة العمل من طرف المؤسسة لأسباب تأديبية حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي. - يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما الحق في مهلة العطلة التي مدتها الدنيا محددة بشهر (01) واحد. للعامل المسرح الحق طول مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع و مأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر .

يمكن للمؤسسة ان تفي بالالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغ مساويا للأجرة الكلية الذي يكون قد تقضاها طول المدة نفسها.

لا يحرر التوقف عن نشاط المؤسسة في التزامها باحترام مهلة العطلة.

المادة 88: عند إنهاء علاقة العمل يجب على المؤسسة أن تدفع لكل عامل معني:

- تسليم شهادة العمل تبين إجباريا تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفتترات المناسبة لها، ولا يجب في أي حال من الأحوال أن تتضمن شهادة العمل المذكورة عبارات لا تستخدم للعامل.
- يجب تحرير حساب مصفي يبين الحق في العطلة والمبالغ المستحقة، و تنظيمه للعامل.

الباب الخامس: شروط العمل

الفصل الأول: مدة للعمل

الفرع الأول: المدة القانونية للعمل

المادة 89: تحدد مدة العمل القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية و توزع هذه المدة على خمسة (05) أيام عمل على الأقل.

الفرع الثاني: الراحة الأسبوعية والعطل

المادة 90: للعامل الحق في الراحة لمدة يوم كامل في الأسبوع

تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة

غير انه يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية إلى يوم آخر اذا استدعى تنظيم العمل أو ضرورات سير المصلحة ذلك.

الفرع الثالث: الساعات الإضافية

المادة 91 : يجب ان يكون اللجوء الى الساعات الاضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة كما يجب ان يكتسى هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

وفي هذه الحالة، يجوز للمؤسسة ان تطلب من أي عامل اداء ساعات إضافية زيادة عن المدة القانونية للعمل دون ان تتعدى 20% من المدة القانونية للعمل، لا يجب أن تتجاوز المدة اليومية للعمل اثنتي عشر (12) ساعة. غير انه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة 02 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أثناء وضمن الشروط المحددة كالتالي:

- الوقاية من الحوادث وشبكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث،

- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها بأضرار.

يستثار وجوبا في مثل هذه الحالات ممثلوا العمال ويعلم لإلزاما مفتش العمل المختص إقليميا .

إن الساعات الإضافية التي يقوم بها العمال، تمنحهم الحق في زيادة 50% من أجر الساعة العادية (الأجر القاعدي وعلاوة المردود) بالإضافة إلى الزيادة، فإن الساعات الإضافية المنجزة في يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل وأثناء الليل تمنح الحق في منح راحة تعويضية لمدة متساوية.

المادة 92: عندما تكون المهام المرتبطة بمنصب عمل يتطلب اللجوء المتكرر إلى الساعات الإضافية و/ أو التجاوز المتكرر في ساعات العمل العادية، يمنح تعويض جزافي للخدمة الدائمة.

الفرع الرابع: العمل الليلي

المادة 93: يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا (21) والساعة الخامسة (5) صباحا عملا ليليا.

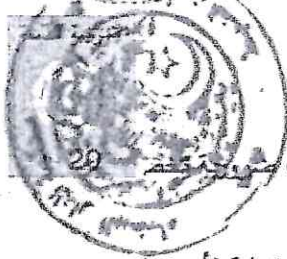
إن العمل الليلي يعطي الحق للعمال المعنيين بتعويض خاص يساوي نسبة 10/ من الأجر القاعدي.

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

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

الفرع الخامس: التقليل في مدة العمل

المادة 94 : يجوز تخفيض مدة العمل الأسبوعية لبعض العمال الذين يشغلون مناصب عمل شاقة أو تتجم عليها متاعب بدنية أو عصبية.



الفرع السادس: الزيادة في مدة العمل

المادة 95: يجوز أن ترفع مدة العمل بالنسبة لمناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط. يوضح الاتفاق الجماعي الخاص عند الحاجة قائمة مناصب العمل والعمال المعنيين بموجب هذه الأحكام.

الفصل الثاني: تنظيم العمل

الفرع الأول: الإلزام

المادة 96: الإلزام هو تبعة لمصلحة إجبارية منزلية، خارج الساعات العادية للعمل قصد القيام بتدخلات مستوجبة لأية نداء المنشآت و/ أو الأشغال. يعتبر العامل تحت طائلة الإلزام بغض النظر عن وقت عمله العادي حينما يبقى بمنزله بصفة دائمة للاستجابة لأي نداء والتدخل فوراً.

الفرع الثاني: تعويض العمل التناوبي

المادة 97: ينظم العمل على أساس فرق أو نصف فرق العمال الذين يشتغلون في فرق يستفيدون من تعويض نسبه تعادل 30 بالمئة من الأجر القاعدي. العمال اللذين يمارسون العمل في نصف الفرق يستفيدون من تعويض نسبه تعادل 20 بالمائة من الأجر القاعدي. المادة 98: مهما كان نظام العمل فان مدة العمل اليومي لا يمكن أن تتجاوز اثني عشرة (12) ساعة.

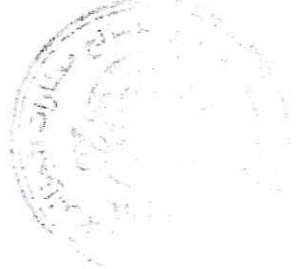
الفصل الثالث: العطل والغيبات

الفرع الأول: العطلة السنوية

المادة 99: كل عامل بالمؤسسة مهما كانت رتبته في السلم يستفيد من حق العطلة السنوية مدفوعة الأجر من قبل المؤسسة وكل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلاً وعديم الأثر. المادة 100: تطبيقاً للأحكام التشريعية المعمول بها يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول (1) جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية ثلاثون (30) جوان من سنة العطلة. وتحسب الفترة المرجعية للعامل الجديد ابتداء من تاريخ التشغيل. كل فترة تساوي أربعة وعشرون (24) يوماً كاملاً أو أربعة (04) أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي اذا تعلق الأمر بتحديد مدة العطل السنوية المدفوعة الأجر. لا يجوز جمع العطل من سنة إلى أخرى إلا اذا تقدمت المصلحة التي يخضع إليها العامل بطلب كتابي. وفي أي حال من الأحوال لا يمكن أن يتعدى هذا الجمع شهرين (2) واذا تعذر ذلك فان الإدارة لها الحق في منح عطلة تلقائياً.

المادة 101: تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين (02) ونصف (2/1) يوم عن كل شهر عمل دون ان تتعدى المدة القصوى ثلاثين (30) يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة .

يساوي التعويض المتعلق بالعطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة. بالنسبة للعمال الجدد فان كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل تعادل شهر عمل .





المادة 102 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي:

-فترات العمل الفعلي المؤدى،

-فترات العطل السنوية،

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

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

-فترات الغيابات بسبب المرض وحوادث العمل والأمومة،

-فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد،

المادة 103 : يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية اثر وقوع مرض من اجل الاستفادة من العطلة المرضية و الحقوق

المعلقة بها.

المادة 104 تحدد المؤسسة برنامج العطل السنوية وتجزئتها بعد إستشارة لجنة المشاركة.

المادة 105: لا يجوز في أي حال من الأحوال أن تخول العطلة المرضية طويلة الأمد الحق في أكثر من شهر واحد وذلك

مهما تكن مدة العطلة المرضية .

المادة 106: يستفيد عمال المؤسسة التابعين للمطارات المذكورة اسفله بعطلة إضافية تقدر بخمسة عشرة (15) يوم:

-حاسي مسعود	-الاغواط	-المنيعه	-ورقلة	-اليزيد
-عين أميناس	-الواد	-غرداية	-تمنراست	-بوسعادة
-توقرت	-حاسي الرمل	-عين صالح	-جانت	-عين قزام

الفرع الثاني : الغيابات المدفوعة الأجر

المادة 107: لا يمكن أن يتقاضى العامل اجرة فترة لم يعمل فيها مهما كان منصبه في الترتيب السلمي ما عدا الأحكام المخالفة والمنصوص عليها صراحة في القانون.

المادة 108: زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان اجره اذا اعلم المؤسسة بذلك وقدم تبريرات مسبقه للأسباب التالية:

-تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية،

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

وفي حدث من الأحداث العائلية التالية يستفيد العامل من 03 أيام مدفوعة الأجر:

-ولادة مولود للعامل،

-ختان احد أولاد العامل ،

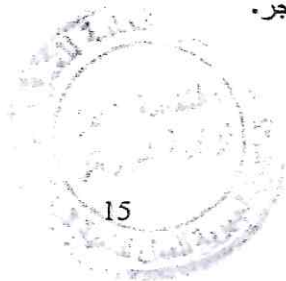
-زواج العامل أو احد فروع العامل ،

-وفاة احد الأصول أو الفروع أو الحواشي " الإخوة و الأخوات" المباشرة للعامل أو لزوجته، من الدرجة الأولى

-وفاة زوج العامل.

-في حالة وفاة أحد الأقارب من الدرجة الثانية (أعمام، أخوال، أبناء و بنات الأخ أو الأخت) للعامل و*زوجه، يستفيد هذا

الأخير من يوم واحد (01) مفتوح مدفوع الأجر.



بمناسبة كل حدث من الاحداث العائلية المبررة و المذكورة اعلاه الاستفادة من هذه الغيابات المدفوعة الاجر تكون فورية باستثناء الزواج.

يقرر العامل في حالة الوفاة او ولادة مولود غيابه فيما بعد، كما يستفيد في هذه الحالة من عطلة ثلاثة (03) أيام كاملة مدفوعة الأجر.

و في حالة ما إذا كان العامل في عطلة سنوية ، يستفيد من أيام هذه الأحداث فوراً بعد إنتضاء عطلته.
-تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة طيلة حياته المهنية .

المادة 109: ماعدا الحالات المنصوص عليها في القانون والمشار إليها أعلاه تمنح المؤسسة رخص تغيبات خاصة مدفوعة الأجر مع تقديم تبريرات مسبقة لتتقل الممثلين النقابيين إلى أماكن عمل بعيدة عن مكان مقر عمله في إطار النشاطات النقابية التمثيلية المنصوص عليها في قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

في هذه الحالة فان مدة التغيب تحدد باتفاق مشترك بين النقابة المعنية والمؤسسة .

المادة 110: تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

الفرع الثالث: الغيابات غير مدفوعة الأجر

المادة 111: يمكن للمؤسسة أن تمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

المادة 112: يحدد النظام الداخلي الشروط المتعلقة بالغيابات غير المرخصة و غير المبررة.

الفصل: الرابع حماية العامل

الفرع الأول: الحماية الصحية والأمن

المادة 113: يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تضع كل الأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة للحماية الصحية والأمن، لهذا الغرض ، تتخذ المؤسسة كل الإجراءات الضرورية قصد :

-تطوير الأمن والوقاية من الأخطار المهنية،

-تدعيم التكوين فيما يخص الحماية الصحية والوقاية.

المادة 114: يجب على العمال احترام كافة التعليمات والقواعد المملاة من طرف الإدارة وذلك لضمان حمايتهم من الأخطار المهنية و / أو الحريق.

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

المادة 115: ينجر عن عدم احترام هذه الالتزامات عقوبات تأديبية منصوص عليها في النظام الداخلي.

الفرع الثاني: طب العمل

المادة 116: يعد طب العمل التزاماً يلقي على عاتق المؤسسة لهدف حماية صحة العمال.

المادة 117: تتكفل المؤسسة بمجموع مصاريف طب العمل التي تدخل في إطار حماية صحة العمال.

المادة 118 : يخضع كل عامل إلى فحوصات دورية مقررّة من قبل المؤسسة.



الباب السادس:

التصنيف المهني والأجور

الفصل الأول: التصنيف المهني

المادة 119: إن التصنيف المهني، يبين وضعية مختلف مناصب العمل للمؤسسة التي تحدد بموجب مجموع أعمال منسجمة ومتكاملة التي يجب القيام بها بصفة منتظمة من قبل العامل.

المادة 120: يقوم التصنيف المهني على أساس المعايير التالية:

- وصف منصب العمل،

- تقييم وتحديد مناصب العمل.

كما يأخذ بعين الاعتبار في التصنيف المهني المعايير التالية:

- التكوين العام،

- التصنيف المهني،

- المسؤولية،

- العوائق والمتطلبات الخاصة.

المادة 121: إن قائمة مناصب العمل الناتجة عن التصنيف المهني (ملحق 1) ، يمكن أن تكون موضوع اتفاق جماعي جديد خاص وفق المعايير المنصوص عليها أعلاه (المادة 120).

الفصل الثاني: شبكة الأجور

المادة 122: تتكون شبكة الأجور للمؤسسة (ملحق 2) من أربعة (04) مجموعات مهنية على النحو التالي:

- المجموعة I : المنفذين.

- المجموعة II: المؤهلين.

- المجموعة III: الإطارات.

- المجموعة IV: الإطارات السامية.

المادة 123: كل مجموعة مهنية تتكون من عدة فئات كما هو محدد فيما يلي:

- المجموعة الأولى: تتكون من تسع (09) فئات تتراوح من ت1 إلى ت9.

- المجموعة الثانية: تتكون من أربع (04) فئات تتراوح من م1 إلى م4.

- المجموعة الثالثة: تتكون من أربع (04) فئات تتراوح من إ1 إلى إ4.

- المجموعة الرابعة: تتكون من أربع (04) فئات تتراوح من إس1 إلى إس4.

الفصل الثالث: الأجر

الفرع الأول: الأحكام العامة الخاصة بالمرتبات

المادة 124: للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا.

المادة 125: يفهم من عبارة مرتب:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للمؤسسة.

- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل ومقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل الاضطراري والإلزامي بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة وكذا تعويضات المسؤولية.
- التعويضات المرتبطة بمرد ودية وإنتاجية العمل.

المادة 126: إن تحديد كتلة الأجر ومستواها وأشكال توزيعها وكذا جدول الأجر بداخل المؤسسة تحدد بناء على المعايير التالية:

- برنامج عمل المؤسسة،
- مستوى أداء المؤسسة،
- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل.

المادة 127: إن أشكال وشروط توزيع كتلة الأجر وكذا جدول الأجر تحدد في إطار نظام الأجرة كما هو متفق عليه في أحكام هذه الاتفاقية الجماعية وكذا ملاحقها.

المادة 128: إن حصة كتلة الأجر في رقم أعمال المؤسسة تحدد إلى مستوى أعلى مبين في أهداف مخطط المؤسسة للمدى المتوسط.

الفرع الثاني: النظام التعويضي

المادة 129: إن العلاوات موجهة كمكافأة عمل إضافي ومردود إنتاجية في العمل. كما أنها تمنح لتشجيع اهتمام العمال وذلك قصد المحافظة على أدوات العامل وعوامل إنتاج المؤسسة.

الفرع الثالث: العلاوات والتعويضات الخاصة بتنظيم العمل

المادة 130: علاوة التكوين

يستفيد العمال المدعوون لمنح دروس في التكوين أو القيام بالتأطير داخل المؤسسة من منحة المكون، تحدد من طرف المدير العام للمؤسسة.

المادة 131: التعويض الجزافي للخدمة الدائمة

إن منح التعويض الجزافي للخدمة الدائمة مفتوح للعمال الملتزمون بالخضوع لمواقيت عمل مفروضة لمتطلبات الخدمة.

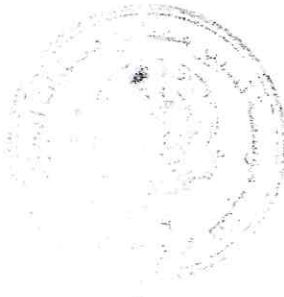
المادة 132: إن التعويض الجزافي للخدمة الدائمة والتي تختلف نسبتها من 0% إلى 20% بحد أقصى من الراتب القاعدي، يمنح لبعض المناصب النوعية بقرار من المدير العام.

المادة 133: إن التعويض الجزافي للخدمة لا يمكن جمعه مع تعويض الخضوع، المنصب التناوبي والساعات الإضافية.

المادة 134: تعويض المنطقة

إن مناصب العمل الموجودة في المناطق النائية، تستفيد من تعويض المنطقة وذلك طبقاً للتشريع ولتنظيم المعمول به

المادة 135: يمنح تعويض المنطقة للعمال بالنسبة للأيام العمل الفعلية.



المادة 136: إن قائمة المطارات المعنية بتعويض المنطقة وكذا نسبة هذا التعويض تحدد طبقا للجدول التالي:

المطار	النسبة %	المطار	النسبة %
الأغواط	20%	عين قزام	40%
حاسي مسعود	32%	المنيعة	32%
غرداية	25%	عين امناس	35%
توفرت	25%	عين صالح	40%
حاسي الرمل	25%	جانت	35%
تمنراست	32%	الوادي	35%
ورقلة	25%	إيليزي	35%
بوسعادة	20%		

المادة 137: تعويض الصندوق

كل عامل يتعامل بالأموال نقدا وتحت مسؤوليته، يتلقى تعويضا جزافيا شهريا يقدر بـ ألف وخمسمئة (1500 دج) دينار جزائري بقرار من المدير العام.

المادة 138: تعويض المسؤولية والتبعية الخاصة والتعويض التمثيلي

يحتسب تعويض المسؤولية، التبعية الخاصة، التعويض التمثيلي ومنحة التوثيق، من حصة الأجر القاعدي، ويمنح إلى مستخدمي المؤسسة الذين يشغلون مناصب مسؤولية المحددة في قائمة مناصب العمل الملحق.

المادة 139: في حالة ما إذا تم إنهاء مهام عامل يشغل منصب مسؤولية منذ ثلاث سنوات على الأقل، فإن هذا الأخير يحتفظ بتصنيفه ويفقد كل المنح والتعويضات المتعلقة بهذا المنصب.

إذا ما كان العامل المعني شغل منصب مسؤولية في النظام لمدة تقل عن ثلاث (03) سنوات، فإنه يعاد ترتيبه في تصنيفه السابق.

المادة 140: إن تعويض التبعية الخاصة الممنوحة للعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية هي نسبة متغيرة وتحدد من قبل المسؤول المباشر.

يفهم من تعويض التبعية، تبعية الإطار المسؤول للمؤسسة وتمنح من أجل تعويض العراقيل والمخاطر التي تحدث أثناء ممارسة مهامه.

لا يمكن جمع تعويض التبعية مع تعويض العمل التتاربي والتعويض الجزافي للخدمة الدائمة والساعات الإضافية.

المادة 141: في حالة استقالة العامل من منصب مسؤولية، يفقد العون كل التعويضات ويعاد ترتيبه في تصنيف المنصب الذي شغله سابقا.

المادة 142: منحة الإلزام

إن العمال الخاضعين للإلزام، يستفيدون من منحة إلزام نسبتها 25% من أجرهم الأساسي بقرار من المدير العام.

لا يمكن جمع منحة الإلزام مع تعويض العمل التتاربي والتعويض الجزافي للخدمة الدائمة والساعات الإضافية.

المادة 143: علاوة العمل الخاص

إن العمال الملحقين بأعمال المجاري، يستفيدون من علاوة العمل الخاص يقدر مبلغها ألفي (2000 دج) دينار جزائري.

المادة 144: علاوة الأضرار

تمنح علاوة العمل المضر بالصحة عندما يتضمن منصب العمل مهام وظروف عمل تمثل مساوئ متعبة ووسخة وتتعدم فيها النظافة و/ أو خطيرة.

نسبة هذه العلاوة تتراوح من 0 إلى 20 % من الأجر الأساسي حسب العمل الممارس في الظروف المذكورة أعلاه وتحدد على الأكثر على النحو التالي:

- منعدمة النظافة 12%.
- المتعبة 6%.
- وسخة 6%.
- خطيرة 6%.

إن علاوة استخدام جهاز الإعلام الآلي تمنح بناء على طلب الهياكل المعنية، وتخصم من باب العمل المتعب، غير قابلة للجمع بالنسبة للأعوان الملحقين بالمهام المتعبة والذين يستفيدون من هذه العلاوة. إن مناصب العمل التي لها الحق في العلاوات المضررة بالصحة هي محددة في جدول مناصب عمل المؤسسة والمعدة بناء على اقتراح مسؤولي الهياكل، بعد أخذ رأي لجنة الصحة والأمن وموافقة مجلس مديرية المؤسسة. كل تعديل يتم بنفس الأشكال.

الفرع الرابع: التعويضات المرتبطة بإنتاج العمل

المادة 145: إن التعويض عن المردود الفردي موجه لتتويج هذا المردود ويحتسب ويمنح شهريا و تحتسب هذه الاخيرة و تقدم على اساس نظام التقييم المعمول به.

تتراوح من 0 إلى 20 بالمائة من الأجر القاعدي للعامل حسب المعايير التالية:

أ- كمية العمل:

تقدير كمية العمل وفق 5 درجات:

- الاستثنائي : 08 نقاط
- جيد جدا : 06 نقاط
- متوسط : 04 نقاط
- دون المتوسط : 02 نقاط
- غير كافي : 00 نقطة.

ب- نوعية العمل:

تقدر نوعية العمل وفق 4 درجات:

- الاستثنائية : 06 نقاط
- المتوسط : 04 نقاط
- دون المتوسط : 02 نقاط
- غير كافي : 00 نقطة.

ج- المواظبة:

إن المواظبة تقدر حسب الغياب والتأخر في تكفل العون بالعمل:

ج1- المداومة:

- بدون غياب طيلة الشهر : 03 نقاط
- غياب من 2 إلى 4 أيام : 02 نقاط
- غياب من 5 إلى 6 أيام : 0,5 نقطة
- غياب أكثر من 6 أيام : 00 نقطة

ج2- احترام التوقيت:

- لا يوجد أي تأخر طيلة الشهر : 03 نقاط
- تأخرات مجتمعة اقل من 6 ساعات: 02 نقاط
- تأخرات مجتمعة تتراوح من 6 إلى 10 ساعات: 0,5 نقطة

المادة 146: إن منحة المردود الفردي (ت.م.ف) مرتبط بالتعويض المردود الجماعي (ت.م.ج) على النحو التالي:

- النقطة 12 من ت.م.ف تمنح الحق في 90% من ت.م.ج فقط.
- النقطة 11 من ت.م.ف تمنح الحق في 80% من ت.م.ج فقط.
- النقطة 10 من ت.م.ف تمنح الحق في 70% من ت.م.ج فقط.
- النقطة 9 من ت.م.ف تمنح الحق في 60% من ت.م.ج فقط.
- النقطة 8 من ت.م.ف تمنح الحق في 50% من ت.م.ج فقط.
- النقطة 7 من ت.م.ف تمنح الحق في 40% من ت.م.ج فقط.
- النقطة 6 من ت.م.ف تمنح الحق في 30% من ت.م.ج فقط.
- النقطة 5 من ت.م.ف تمنح الحق في 20% من ت.م.ج فقط.
- النقطة 4 من ت.م.ف تمنح الحق في 10% من ت.م.ج فقط.
- النقطة 3 من ت.م.ف تمنح الحق في 00% من ت.م.ج فقط.

المادة 147: إن منحة المردود الجماعي موجهة إلى تتويج إنتاجية مجموع العمال وتمنح شهريا. تحدد معايير هذه المنحة

من قبل المؤسسة كالتالي:

أ- نسبة إنجاز رقم الأعمال:

$$\frac{\text{رقم الأعمال المنجزة} * 100}{\text{رقم الأعمال التقديري}}$$

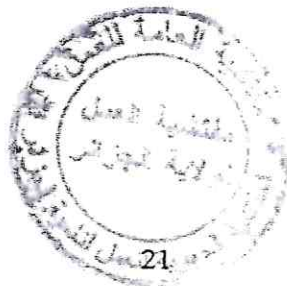
ب- كفاءة إنجاز التكاليف:

$$\frac{\text{الأعباء السنوية المنجزة} * 100}{\text{الأعباء السنوية التقديرية}}$$

ج- تنقيط المعايير:

إن نسبة تعويض المردود الجماعي بحد أعلى قدره 30% طبقا للمعايير التي تشكل قاعدة الحساب المراجعة والمحددة

كالتالي:



ج 1 رقم الأعمال:

النسبة بالمائة	النقطة أو النقاط
80 % ≤ النسبة	00
80 < النسبة ≤ 90	05
90 < النسبة ≤ 100	10
100 % > النسبة	15

ج 2 التكلفة:

النسبة بالمائة	النقطة أو النقاط
80 % < النسبة	15
80 < النسبة < 90	10
90 < النسبة < 100	05
100 % ≥ النسبة	00

د - تحديد نقطة تعويض المردود الجماعي:

إن نقطة تعويض المردود الجماعي يتحصل عليها بجمع النقاط المقابلة للمعايير كما هو محدد في الفقرة ج/1 و ج/2. المادة 148: إن مبلغ الحصة التي يجب توزيعها بعنوان مشاركة العمال في النتائج، تساوي ثلث (1/3) الأرباح الصافية لحصيلة السنة، وفي حدود 15% من كتلة الأجور السنوية الخاضعة للضريبة (يبعد من التعويض، المستخدمين الأجانب) وذلك بعد موافقة من المدير العام.

المادة 149: ويعتبر كنزوي الحقوق الذين يشاركون في النتائج، كل العمال المسجلين في جدول مجموع عمال المؤسسة إلى تاريخ 31 ديسمبر من السنة المعنية.

المادة 150: إن التسجيل في جدول مستخدمي المؤسسة إلى 31 ديسمبر لا يتعارض و العمال المحولين أو المنتدبين أو في وضعية الإحالة إلى الاستيداع أو في طور التكوين أو المدعويين لأداء الخدمة الوطنية أو المجالين على التقاعد أو عطلة مرضية طويلة المدى أو توفروا أثناء السنة المذكورة والذين عقد عملهم مدته اقل أو تعادل ستة (06) أشهر.

المادة 151: إن الحصة المحددة طبقا لأحكام المواد المشار إليها أعلاه، توزع بين ذوي الحقوق وفق عدد الأيام المشغولة فعليا في المؤسسة خلال السنة المعتمدة.

الفرع الخامس: تعويضات تسديد المصاريف المدفوعة فعليا

المادة 152: تعويض وجبة الطعام

يمنح تعويض بمبلغ ثلاثمائة و خمسون (350) دينار في كل يوم عمل، للعمال الذين لا يستفيدون من خدمة المطعم في النهار وفي الليل بواسطة وسائل المؤسسة.

لا يستفيد العامل من منحة المطعم للأيام التي يكون فيها في مهمة ، في العطلة السنوية و كذا أيام التكوين .

المادة 153: إن عمال المطارات الذين يتوفر لديهم مطعم، لا يستفيدون من هذا التعويض.

المادة 154: تعويض النقل.

يمنح تعويض النقل لكل عامل لا يضمن نقله من قبل المؤسسة. يحدد هذا التعويض كما يلي:



- ألف وسبع مائة (1700) دينار جزائري بالنسبة للعمال الذين يقطنون بمسافة تتراوح بين 3 و 15 كلم من مكان العمل.

- ألفين (2000) دينار جزائري بالنسبة للعمال الذين يقطنون على مسافة تزيد عن 15 كلم من مكان العمل.

إن العمال الذين يقطنون بمسافة أقل من 3 كلم من مكان العمل ، غير معنيين بهذا التعويض.

المادة 155: إن تعويض النقل لا يجوز جمعه مع تعويض السيارة، ويمنح بناء على تقديم شهادة الإقامة وشهادة تبرر المسافة بين مكان الإقامة و مكان العمل ويطلب مصادق عليها من طرف مدير الموارد البشرية و القانونية و مدير الهيئة المعنية.

المادة 156: تعويض السيارة:

يمكن منح تعويض السيارة إلى بعض فئات عمال المؤسسة، كتعويض المصاريف الناتجة عن الاستعمال الفعلي وبصفة دائمة للسيارة الخاصة في إطار العمل .



المادة 157: إن فئات العمال الذين لهم الحق في التعويض السيارة هم:

أ - الفئة CS1 ، CS2 ، CS3 ، CS4 .

ب- الفئة C5 ، C4 و C3 .

ج- الفئة C1 و C2

المادة 158: ويحدد مبلغ تعويض السيارة على النحو التالي:

- ثلاثة آلاف دينار جزائري (3000 دج) بالنسبة للفئات المنصوص عليها في الفقرة أ من المادة 157

- ألفان وخمسمائة دينار جزائري (2500 دج) بالنسبة للفئات المنصوص عليها في الفقرة ب من المادة 157 .

- ألفان دينار جزائري (2000 دج) بالنسبة للفئات المنصوص عليها في الفقرة ج من المادة 157 .

المادة 159: إن منح تعويض السيارة تدفع لكل عامل آخر غير منصوص عليهم في المادة 157، بشرط أن تكون وظيفة العون تتطلب الاستعمال المستمر لسيارته الخاصة في إطار العمل. وذلك بقرار من المدير العام بناء على تقرير مبرر من سلطته السامية ويحدد هذا التعويض بـ 1400 دينار جزائري.

المادة 160: يتم منح تعويض السيارة للعامل بناء على تقديم الوثائق التي تثبت الملكية التامة للسيارة ووثيقة التأمين صالحة للاستعمال.

المادة 161: تعويض مصاريف المهمة أو التنقل:

إن مبلغ التعويض المقابل للمصاريف المدفوعة من قبل العامل أثناء القيام بمهمته يحدد كما يلي:

وجبة العشاء	وجبة الظهر	وفطور	الغرفة الصباح		
600	600		1100	صنف من E1 إلى M4	منطقة الشمال
600	600		1900	صنف من C1 إلى CS4	
600	600		1900	صنف من E1 إلى M4	منطقة الجنوب
900	900		2200	صنف من E1 إلى M4	

المادة 162: في حالة توفر المؤسسة على هياكل الإيواء و / أو الإطعام في المكان الذي تتم فيه المهمة، فإن التعويض المقابل للمصاريف المدفوعة يقدر بـ 25% من المبالغ المشار إليها أعلاه.

المادة 163: يمكن أن تسبق هذه المصاريف على أن لا تتجاوز 75% من الحقوق النظرية للمعني بالأمر .
المادة 164: إن التعويضات التي تغطي مصاريف المهمة خارج التراب الوطني تسير من قبل التشريع المعمول به.
الفرع السادس:

المنح والتعويضات ذات الطابع الاجتماعي

المادة 165: منحة الأجرة الوحيدة:

المنحة المسماة " الأجرة الوحيدة" تمنح شهريا لكل عامل متزوج حيث الزوج لا يقوم بأي نشاط مهني بالمقابل.
مبلغ هذه المنحة محدد بألف و مئتان (1200 دج) دينار جزائري.
تلغى الاستفادة من هذه المنحة في الحالات التالية:

- وفاة المستفيد،
- النشاط المهني للزوج.

المادة 166: منحة التمدريس:

العمال الذين يتقاضون منح عائلية يستفيدون من منحة التمدريس تساوي الف وخمسمائة (1500 دج) دينار جزائري لكل طفل يزاول الدراسة تحت كفالتهم.
الأطفال المعنيين هم البالغين من ستة (06) سنوات كاملة إلى ستة عشر (16) سنة كاملة إلى تاريخ 15 سبتمبر من السنة الجارية.

العمال، الذين لهم أطفال تتراوح أعمارهم من سبعة (17) سنة كاملة إلى واحد وعشرون (21) سنة كاملة، يجب إلزاميا تقديم الشهادة المدرسية للاستفادة من تلك المنحة.

الفرع السابع: المزايا المخصصة للعمال

المادة 167: تمنح منحة الإحالة على التقاعد إلى العمال المعنيين وفق الكيفيات التالية:

- بالنسبة للعمال المصنفين في الفئة من E1 إلى M4، مرتين 20000 دج وفقا لحصة واحدة تمثل سنتين أقدمية.
- بالنسبة للأعوان المصنفين في الفئة من C1 إلى C4، مرتين ونصف 20000 دج وفقا لحصة واحدة تمثل سنتين أقدمية،
- بالنسبة للأعوان المصنفين في الفئة من CS1 وأكثر ثلاث (03) مرات 20000 دج وفقا لحصة واحدة تمثل سنتين أقدمية،
- الأقدمية المحسوبة محددة بـ 32 سنة . تعتبر كسنة أقدمية، فترة أكثر من 6 أشهر،
- الأقدمية المحسوبة و المكتسبة بمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر والهيئات المنبثقة من المؤسسة و كذا الناتجة عن فرع الطيران المدني.

المادة 168: في حالة وفاة العون ومهما كانت الأسباب والظروف يمنح تعويضا خاصا يسمى " تعويض وسائل الوجود"، إلى ذوي الحق (الأرامل، الأطفال القصر، أو الأصول من الدرجة الأولى للأعوان غير المتزوجين) وهذا بناء على تقديم وثائق مبررة (الفريضة).

إن جدول احتساب هذه المنحة مماثل للعمال المحالين على التقاعد.

المادة 169: منحة تشجيع:

يجوز دفع منحة تشجيعية في كل سنة بمناسبة عيد الأضحى المبارك إلى مجموع العمال بقرار من المدير العام. إن مبلغ وكيفيات منح هذه المنحة يحددها مجلس مديرية المؤسسة تبعا للإمكانات المالية وبعد المفاوضة مع الشركاء الاجتماعيين.

المادة 170: المنحة التشجيعية لمهام استثنائية:

يستفيد من المنحة التشجيعية. أعوان كل الهياكل المشاركة في إنجاز مهام مستعجلة واستثنائية.

إن مبلغ وكيفيات منح هذه المنحة يحددها مجلس مديرية المؤسسة بناء على اقتراح مسؤول السلمي للمعني.

المادة 171: المبالغ الإضافية لأرامل وأبناء الشهداء:

إن العمال الذين لهم صفة أرملة أو ابن شهيد والمصنفين في فئة من E1 إلى M4 يستفيدون من مبلغ شهري إضافي يتكفل بهم. بألف 1000 دينار.

المادة 172: إن الأعوان الذين يثبتون صفتهم كمجاهد أو أرملة أو ابن شهيد، يستفيدون وفقا للقانون 99-07 المؤرخ في 05 افريل 1999، من ترقية خاصة مرة في مسارهم المهني بزيادة فئتين في تصنيفهم.

المادة 173: إن العمال الذين تم تحويلهم إلى الجنوب من طرف المؤسسة و لكل نظام عمل يستفيدون وعائلاتهم من تذكريتي 02 سفر لغرض العطلة السنوية مرة في السنة وهي غير قابلة للجمع، والمستفيدون هم العون وزوجته والأطفال المتكفل بهم.

المادة 174: العلاوة التقنية

تمنح علاوة شهرية تسمى "العلاوة التقنية" بنسبة 8% من الأجر القاعدي لمناصب العمل التي تحتاج تقنيات خاصة. مناصب العمل المعنية بهذه العلاوة محددة بقائمة مناصب العمل المرفقة بهذه الاتفاقية.

المادة 175: علاوة التمهين

في إطار التمهين، تمنح علاوة بقرار من المدير العام تسمى "علاوة التمهين" لمكوني المتهمين.

الباب السابع:

نزاعات العمل:

الفصل الأول: النزاعات الجماعية

المادة 176: يعد نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم .

الفرع الأول: الوقاية و التسوية.

المادة 177: إن عملية الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها يمكن أن تتم في أربعة مراحل طبقا للتشريع

المعمول به :

1-الوقاية ،

2-المصالحة ،

3-الوساطة،

4-التحكيم.

المادة 178: الوقاية

بغرض تفادي النزاعات الجماعية في العمل، تعقد مديرية المؤسسة وممثلوا العمال اجتماعا مرتين في الشهر 02 وبصفة إلزامية ودورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية المهنية.

ويحدد جدول أعمال الاجتماعات باتفاق مشترك بين المؤسسة والمنظمة النقابية التمثيلية ويحرر محضر الاجتماع.



المادة 179: المصالحة

كل نزاع جماعي لم تتم تسويته داخل المؤسسة في إطار الوقاية يجب أن يعرض إلزاميا على مصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا بهدف المصالحة المحتملة بين الطرفين.

المادة 180: الوساطة

الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي (مديرية المؤسسة وممثلوا العمال) في إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير مع إرسال نسخة من المقترحات إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. ولا يمكن أن تتم الوساطة إلا بعد إخفاق المصالحة ويحدد اجل تسليم التوصيات ب 15 يوم. إن نتائج الوساطة ليس لها أي طابع تنفيذي إلا في حالة قبولها من الطرفين.



المادة 181: التحكيم

في حالة إتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق أحكام المادة 1006 ومايليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مع مراعاة أحكام القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم. يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه.

الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب

المادة 182: لا يجوز لعمال المؤسسة اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات المصالحة عن طريق الممثلين ويجب توقيف الإضراب بمجرد إخضاع الخلاف للتحكيم.

وفي كل الحالات، فإن اللجوء إلى الإضراب يخضع إلى الشروط المنصوص عليها في المواد المحددة التالية.

المادة 183: موافقة جماعة العمال على الإضراب

يجب على جماعة العمال إلزاميا عقد جمعية عامة إعلامية ليوم واحد على الأكثر مع الإخطار المسبق للمؤسسة. الموافقة على الإضراب يتم عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية جماعة العمال المعنيين، ولا يكون الاقتراع صحيحا إلا بحضور النصف على الأقل من جماعة العمال المعنية.

المادة 184: الإشعار المسبق بالإضراب

في حالة الموافقة على الإضراب من قبل جماعة العمال، يجب إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، خمسة عشر يوما (15) يوما لدى مديرية المؤسسة ومفتشية العمل.

المادة 185: حماية حق الإضراب

إن الإضراب الذي شرع فيه مع احترام القواعد المشار إليها أعلاه، يخضع إلى أحكام القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

عندما يكون الإضراب قانونيا يمنع:

- توظيف أو تعيين العمال قصد استخلاف العمال المضربين،
- معاقبة العمال الذين شاركوا في الإضراب.

المادة 186: عرقلة حرية العمل

يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو صاحب العمل أو ممثليه من استئناف أو مواصلة عمله بالتهديد أو المناورة الاحتيالية أو العنف.
يمنع منعاً باتاً أيضاً احتلال المحلات المهنية للمؤسسة من قبل العمال المضربين، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. ويشكل هذا الفعل خطأ مهنياً جسيماً. يمكن أي يؤدي زيادة العقوبات التأديبية، إلى متابعات جزائية ضد فاعليه.

المادة 187: الحد الأدنى من الخدمة

فإن المستخدمين في حالة الإضراب يخضعون إلى القدر الأدنى من الخدمة. يتعين على العمال المعنيين ضمان الحد الأدنى من الخدمة التي هي مفروضة عليهم.

كل رفض للامتثال، يشكل خطأ مهنياً من الدرجة الثالثة.

إن فئات الطيران التالية غير معنية بالقدر الأدنى من الخدمة:

- طائرات دولية،
- طائرات النقل الصحية،
- الرحلات الخاصة،
- المصالح المرتبطة بأمن المطار والتسيير.
- في حالة توقف بسبب تقني.

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

- إن الحد الأدنى من الخدمة يهدف على الأهل إلى ضمان بقاء نصف المنشآت والهيكل تحت التصرف، وكذا التسهيلات السالفة الذكر.

المادة 188: تسوية الإضراب

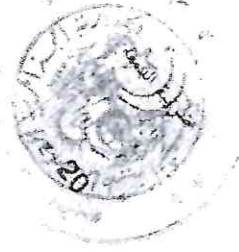
خلال فترة الإشعار المسبق والإضراب إذا ما شرع فيه، يجب على الطرفين (مديرية المؤسسة والممثلين النقابيين لعمال المؤسسة) متابعة مفاوضاتهم لتسوية خلافهم والقيام بإجراءات المصالحة والوساطة.

الفصل الثاني: النزاعات الفردية

المادة 189: في حالة حدوث نزاع فردي، يقوم العون المعني برفع خلافه لرئيسه المباشر ويلتزم هذا الأخير بالرد عليه خلال مدة 08 أيام ابتداء من تاريخ رفع الخلاف، وفي حالة عدم الرد أو كان الرد لم يلقي رضا العون، فلهذا الأخير رفع خلافه إلى هيئة تسيير العمال أو المستخدم، وذلك حسب ما تقتضيه الأحوال.

المادة 190: إن جهاز الإدارة أو المستخدم ملزم بالإجابة عن انشغالات العامل كتابياً يبين فيها أسباب الرفض الكاملة أو الجزئية وهذا في حدود 15 يوم من تاريخ التقديم وذلك عملاً بأحكام المادة 2/4 من القانون رقم 90-04، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم.

المادة 191: بعد استفاد إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الفردية للعمل داخل المؤسسة، يمكن للعامل أن يرفع خلافه إلى مفتش العمل طبقاً للقانون المعمول به.



الباب الثامن:

الأحكام الختامية

المادة 192: أبرمت هذه الاتفاقية الجماعية لمدة غير محدودة بين المديرية العامة لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر،

ممثلة في مديرها العام و نقابة المؤسسة ممثلة في أمينتها العامة وتصبح سارية المفعول ابتداء من 01 جانفي 2019.

هذه الاتفاقية ستكون محل تسجيل أمام مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصتين إقليميا.

المادة 193: إن أحكام هذه الاتفاقية وكذا ملاحقها يعدلون بقوة القانون في الشروط الآتية.

- عندما تعدل و / أو تنتقض الأحكام التشريعية السارية المفعول.

- في حالة إصدار أحكام تشريعية وتنظيمية جديدة.

- عندما يقع اتفاق مشترك بين الممثلين النقابيين للعمال وصاحب العمل على اتفاقية أو اتفاق جماعي من درجة أعلى.

المادة 194: إن نقض هذه الإتفاقية لا يمكن أن يتم قبل اثنتي عشر (12) شهرا تقويميا التي تلي تاريخ تسجيلها.

المادة 195: يبلغ طلب نقض أو مراجعة أحكام هذه الاتفاقية الجماعية وملاحقها وكذا الاتفاقات النوعية و / أو الخاصة

برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الإتفاقية وتسلمها إلى

كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

يلزم تبليغ الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوما لإبرام إتفاقية جماعية جديدة.

ولا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يؤثر نقض الإتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة

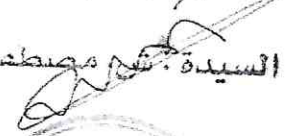
للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام إتفاقية جماعية جديدة.

المادة 196: توضع تحت تصرف كل العمال مؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر نسخة من هذه الاتفاقية، الذين يتعين

عليهم الإطلاع عليها.


حررت بالدار البيضاء في: 17 JAN 2019

الأمين العام لنقابة المؤسسة

السيدة:  مصطفى

المدير العام لمؤسسة تسيير

مصالح مطارات الجزائر



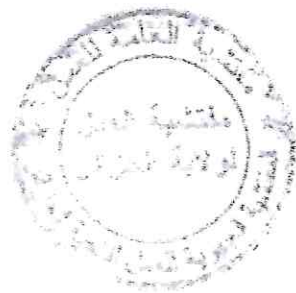
م. وعبدية





ملحق رقم 1

قائمة مناصب العمل مع المنح
والتعويضات المرتبطة بكل منصب



NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL DE L'EGSA ALGER AVEC LES INDEMNITES INDEXEES

قائمة مناصب العمل مع المنح والتعويضات المرتبطة بكل منصب

1. Filière Ressources Humaines et Administration (الإدارة) و البشرية و الإدارية (فرع الموارد البشرية و القانونية)

1. Sous filière Ressources Humaines et du Juridique (القانونية) و البشرية و القانونية (فرع الموارد البشرية و القانونية)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Agent administratif	1101	M1	عون اداري	18%	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise documentation	1102	M3	عون مؤهل في توثيق	18%	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise Ressources Humaines	1103	M3	عون مؤهل في الموارد البشرية	18%	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise rémunération	1104	M3	عون مؤهل في الاجور	18%	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise sécurité sociale	1105	M3	عون مؤهل في الضمان الاجتماعي	18%	-	-	-	-	-
Cadre RH	1106	C1, C2, C3	إطار في الموارد البشرية	18%	-	-	-	-	-
Cadre administratif	1107	C1, C2, C3	إطار اداري	18%	-	-	-	-	-
Cadre juridique	1108	C1, C2, C3	إطار قانوني	18%	-	-	-	-	-
Cadre documentation et archives	1109	C1, C2, C3	إطار توثيق والارشيف	18%	-	-	-	-	-
Cadre Supérieur	1110	CS1	إطار سامي	18%	-	-	-	-	-

2. Sous filière Secrétariat (الأمانة) (تحت فرع الأمانة)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Secrétaire de direction	1201	M1	سكرتيرة مديرية	18%	-	-	-	-	-
Assistant DG	1202	C1	مساعد مديرية عامة	18%	-	-	-	-	-

3. Sous filière Postes Organiques de la filière Ressources Humaines (القانونية) و البشرية و الإدارية (تحت فرع مناصب النظام لفرع الموارد البشرية و القانونية)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Chef de service gestion du personnel	1301	C4	رئيس مصلحة تسيير المستخدمين	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service œuvres sociales	1302	C4	رئيس مصلحة الخدمات الاجتماعية	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service rémunération	1303	C4	رئيس مصلحة الاجور	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de département personnel	1304	CS2	رئيس دائرة المستخدمين	18%	-	30%	25%	20%	3000 da
Chef de service contrat et contentieux	1305	C4	رئيس مصلحة العقود والمنازعات	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service Domaine assurance et veille juridique	1306	C4	رئيس مصلحة التأمينات ، الأملك والمراقبة القانونية	18%	-	20%	20%	10%	2500 da

1307	CS2	رئيس الدائرة القانونية	18%	-	30%	25%	20%	3000 da
1308	C4	رئيس مصلحة تخطيط التكوين	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
1309	C4	رئيس مصلحة تقييم ومتابعة التكوين	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
1310	CS2	رئيس دائرة التكوين	18%	-	30%	25%	20%	3000 da
1311	C4	رئيس مصلحة التنظيم، التوثيق والارشيف	18%	-	20%	20%	10%	2500 da

II. Filière Finances et Comptabilité (فرع المالية و المحاسبة)

1. Sous filière Finances et Comptabilité (تحت فرع المالية)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Caisier	2101	E8	امين صندوق	18%	-	-	-	-	-
Aide Comptable	2102	E9	مساعد محاسب	18%	-	-	-	-	-
Comptable	2103	M2	محاسب	18%	-	-	-	-	-
Agente de maîtrise comptabilité	2104	M2	عون مؤهل في المحاسبة	18%	-	-	-	-	-
Cadre-Financier et Comptable	2105	C1, C2, C3	إطار مالية ومحاسبة	18%	-	-	-	-	-
Contrôleur de gestion	2106	C1, C2, C3	مراقب في التسيير	18%	-	-	-	-	-
Cadre Supérieur	2107	CS1	إطار سامي	18%	-	-	-	-	-

2. Sous filière Poste Organique de la filière Finances et Comptabilité (تحت فرع مناصب النظام لفرع المالية والمحاسبة)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Chef de service comptabilité générale	2201	C4	رئيس مصلحة المحاسبة العامة	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
chef de service comptabilité stocks et immobilisations	2202	C4	رئيس مصلحة المحاسبة المخزون والعقارات	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service comptabilité analytique	2203	C4	رئيس مصلحة المحاسبة التحليلية	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service suivi et contrôle	2204	C4	رئيس مصلحة المتابعة والمراقبة	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de département comptabilité	2205	CS2	رئيس دائرة المحاسبة العامة	18%	-	30%	25%	20%	3000 da
chef de service concours d'Etat	2206	C4	رئيس مصلحة تمويل الدولة	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
chef de service gestion budgétaire	2207	C4	رئيس مصلحة تسيير الميزانية	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service trésorerie	2208	C4	رئيس مصلحة الخزينة	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service contrôle de gestion	2209	C4	رئيس مصلحة مراقبة التسيير	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de département finances et budget	2210	CS2	رئيس دائرة المالية والميزانية	18%	-	30%	25%	20%	3000 da

III. Filière Technique (الفرع التقني)

1. Sous filière Equipements et Maintenance (تحت فرع التجهيزات و الصيانة)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail						
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC	
Agent technique équipements	3101	E8	عون تقني في التجهيزات	30%	-	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise équipements	3102	M2, M3	عون مؤهل في التجهيزات	30%	-	-	-	-	-	-
Cadre équipements	3103	C1, C2, C3	إطار في التجهيزات	24%	8%	-	-	-	-	-
Cadre Supérieur	3104	CS1	إطار سامي	18%	-	-	-	-	-	-

2. Sous Filière Entretien et Travaux (تحت فرع الصيانة و الأشغال)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail						
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC	
Agent technique infrastructures	3201	E8	عون تقني في المنشآت	24%	-	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise infrastructures	3202	M2, M3	عون مؤهل في المنشآت	24%	-	-	-	-	-	-
Cadre infrastructures	3203	C1, C2, C3	إطار في المنشآت	24%	8%	-	-	-	-	-
Cadre Supérieur	3204	CS1	إطار سامي	18%	-	-	-	-	-	-

3. Sous filière Systèmes informatiques (تحت فرع أنظمة الإعلام الآلي)

Nouvel intitulé	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail						
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC	
Agent de maîtrise en informatique	3301	M1, M2, M3	عون مؤهل في الإعلام الآلي	24%	-	-	-	-	-	-
Cadre en Informatique	3302	C1, C2, C3	إطار في الإعلام الآلي	24%	8%	-	-	-	-	-
Cadre Supérieur	3303	CS1	إطار سامي	18%	-	-	-	-	-	-

4. Sous filière Sûreté et Sécurité (اتحت فرع الأمن والسلامة)

Nouvel intitulé	Code	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Agent de sûreté interne	3401	E4	عون امن داخلي	24%	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise en sûreté	3402	M3	عون مؤهل في الامن	21%	-	-	-	-	-
Cadré en sûreté	3403	C1, C2, C3	إطار في الأمن	18%	-	-	-	-	-
Agent de sécurité	3404	E4	عون سلامة	24%	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise Sécurité	3405	M3	عون مؤهل في السلامة	21%	-	-	-	-	-
Cadre en sécurité	3406	C1, C2, C3	إطار في السلامة	18%	-	-	-	-	-
Cadre Supérieur	3407	CS1	إطار مسلي	18%	-	-	-	-	-

5. Sous filière Postes Organiques de la filière technique : (اتحت فرع مناصب النظم الفرع التقني)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classifi cation التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Chef de service maintenance	3501	C4	رئيس مصلحة الصيانة	18%	8%	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service Etudes, équipements et installation	3502	C4	رئيس مصلحة الدراسات للتجهيزات والتكيب	18%	8%	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service GMAO	3503	C4	رئيس مصلحة تسيير الصيانة بالكمبيوتر	18%	8%	20%	20%	10%	2500 da
Chef de département équipement	3504	CS2	رئيس دائرة التجهيزات	18%	8%	30%	25%	20%	3000 da
Chef de service travaux infrastructures	3505	C4	رئيس مصلحة اشغال المنشآت	18%	8%	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service Etudes infrastructures	3506	C4	رئيس مصلحة دراسات المنشآت	18%	8%	20%	20%	10%	2500 da
Chef de département infrastructure	3507	CS2	رئيس دائرة المنشآت	18%	8%	30%	25%	20%	3000 da
Chef de département informatique	3508	CS2	رئيس دائرة الاعلام الالى	18%	8%	30%	25%	20%	3000 da
Chef de service Sûreté Interne de l'Etablissement (SIE)	3509	C4	رئيس مصلحة الامن الداخلي للمؤسسة	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service Sûreté de l'aviation Civile	3510	C4	رئيس مصلحة امن الطيران المدني	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de Département sûreté	3511	CS2	رئيس دائرة الامن	18%	-	30%	25%	20%	3000 da
Chef de service HSE	3512	C4	رئيس مصلحة السلامة والبيئة	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service sécurité des aérodromes	3513	C4	رئيس مصلحة سلامة المطار	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de Département sécurité et HSE	3514	CS2	رئيس دائرة السلامة والبيئة	18%	-	30%	25%	20%	3000 da

IV- Filière Logistique (الفرع اللوجستيكي)

1. Sous filière Moyens Généraux et transport (تحت فرع الوسائل العامة و النقل)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Conducteur/petits engins	4101	E9	سائق الآلات الصغيرة	30%	-	-	-	-	-
Conducteur engins polyvalent	4102	M1	سائق الآلات متعدد	30%	-	-	-	-	-
Chauffeur Véhicule Leger	4103	E8	سائق وزن خفيف	24%	-	-	-	-	-
Chauffeur Poids Lourd	4104	M1	سائق وزن ثقيل	27%	-	-	-	-	-
Chauffeur Transport en Commun	4105	M1	سائق نقل مشترك	27%	-	-	-	-	-
Chef de parc	4106	M3	رئيس حظيرة	24%	-	-	-	-	-

2. Sous Filière Marchés et appros (فرع الصفقات و المشتريات)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Démarcheur	4201	E8	مكلف بالمشتريات	24%	-	-	-	-	-
Chauffeur démarcheur	4202	E9	سائق مكلف بالمشتريات	30%	-	-	-	-	-
Magasinier	4203	E9	مخزني	27%	-	-	-	-	-
Chef magasinier	4204	M2	رئيس مخزن	27%	-	-	-	-	-
Déclarant douanes	4205	M2	مصرح جمارك	24%	-	-	-	-	-

3. Sous filière Postes organiques de la filière Logistique (تحت فرع مناصب النظام للفرع اللوجستيكي)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Chef de service parc	4301	C4	رئيس مصلحة الحظيرة	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service magasins	4302	C4	رئيس مصلحة المخزن	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef département moyens généraux	4303	CS2	رئيس دائرة الوسائل العامة	18%	-	30%	25%	20%	3000 da
Chef de service suivi des opérations planifiées	4304	C4	رئيس مصلحة مراقبة العمليات المخططة	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de service marchés	4305	C4	رئيس مصلحة الصفقات	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
Chef de département marché et suivi des opérations	4306	CS2	رئيس دائرة الصفقات ومراقبة العمليات	18%	-	30%	25%	20%	3000 da
Chef de Service Général	4307	C4	رئيس المصلحة العامة	18%	-	20%	20%	10%	2500 da

V. Filière Environnement et Qualité (فرع البيئة و الجودة)

1. Sous filière Environnement et Qualité (تحت فرع البيئة و الجودة)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Cadre en environnement	5101	C1, C2, C3	إطار في البيئة	18%	-	-	-	-	-
Cadre en management qualité	5102	C1, C2, C3	إطار ادارة الجودة	18%	-	-	-	-	-
Cadre Supérieur	5103	CS1	إطار سامي	18%	-	-	-	-	-

2. Sous filière Postes Organiques de la filière Environnement et Qualité (تحت فرع مناصب النظام لفرع الجودة)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Chef de Département Qualité	5201	CS2	رئيس دائرة الجودة	18%	-	30%	25%	20%	3000 da

VI. Filière Communication (فرع الاتصالات)

1. Sous filière communication (تحت فرع الاتصالات)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Cadre en communication	6101	C1, C2, C3	إطار في الاتصالات	18%	-	-	-	-	-
Cadre Supérieur	6102	CS1	إطار سامي	18%	-	-	-	-	-

2. Sous filière Postes Organiques filière communication (تحت فرع مناصب النظام لفرع لاتصالات)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Chef de Département communication	6201	CS2	رئيس دائرة الاتصالات	18%	-	30%	25%	20%	3000 da

VII. Filière Exploitation (فرع الاستغلال)

1. Sous filière Accueil et information (تحت فرع الاستقبال و الاستعلام)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Agent salon VIP	7101	E8	عون صالة استقبال الشخصيات	21%	-	-	-	-	-
Hôtesse d'accueil et d'information	7102	E8	مضيفة اعلام واستقبال	24%	-	-	-	-	-
Hôtesse principale	7103	M1	مضيفة رئيسية	24%	-	-	-	-	-

2. Sous filière Contrôle aéroport et transfert passagers (تحت فرع مراقبة مطار و تحويل المسافرين)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Chauffeur pax	7201	M1	سائق حافلة المسافرين	30%	-	-	-	-	-
Contrôleur aéroport	7202	E9	مراقب مطار	24%	-	-	-	-	-
Contrôleur aéroport Principal	7203	M2	مراقب مطار رئيسي	24%	-	-	-	-	-

3. Sous filière Exploitation (تحت فرع الاستغلال)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Agent polyvalent	7301	E8	عون متعدد	30%	-	-	-	-	-
Factotum	7302	E6	متعدد الخدمات	30%	-	-	-	-	-
Manœuvre	7303	E3	عامل يدوي	30%	-	-	-	-	-
Agent technique exploitation	7304	E8	عون تقني في الاستغلال	30%	-	-	-	-	-
Chef d'équipe aéroport	7305	M2	رئيس فرقة مطار	30%	-	-	-	-	-

VIII. Filiale commerciale (الفرع التجاري)

1. Sous Filière gestion parking auto (تحت فرع تسيير موقف السيارات)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Agent parking	8101	E8	عون موقف السيارات	24%	-	-	-	-	-
Agent consigne bagage	8102	E8	عون مستودع الامتعة	24%	-	-	-	-	-

2. Sous filière gestion commerciale (تحت فرع التسيير التجاري)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Agent redevances	8201	M1	عون الاتوات	18%	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise commercial	8202	M1	عون مؤهل تجاري	18%	-	-	-	-	-
Agent de maîtrise statistiques	8203	M2, M3	عون مؤهل في الاحصائيات	18%	-	-	-	-	-
Cadre commercial	8204	C1, C2, C3	اطار تجاري	18%	-	-	-	-	-
Cadre statistique	8205	C1, C2, C3	اطار في الاحصائيات	18%	-	-	-	-	-
Cadre Supérieur	8506	CS1	اطار سامي	18%	-	-	-	-	-

3- Sous filière Postes organiques de la filière Commerciale (تحت فرع مناصب النظام الفرع التجاري)

Code الرمز	Classification التصنيف	Intitulé du poste تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
			NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
8301	C4	رئيس مصلحة شركات الطيران والمساعدة عند التوقف	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
8302	C4	رئيس المصلحة التجارية و عقود الامتياز	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
8303	C4	رئيس مصلحة التحصيلات	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
8304	C4	رئيس مصلحة الاشهار	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
8305	CS2	رئيس الدائرة التجارية	18%	-	30%	25%	20%	3000 da
8306	C4	رئيس مصلحة الاحصاء والاتاوى	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
8307	C4	رئيس مصلحة التسويق والتسعيرات	18%	-	20%	20%	10%	2500 da
8308	CS2	رئيس دائرة التسويق والتطوير	18%	-	30%	25%	20%	3000 da

IX. Filière Postes Organiques des aéroports

1- Sous filière postes organiques Aéroports Niveau 1 : (1 تحت فرع مناصب النظام مطار مستوى 1)

Code الرمز	Classification التصنيف	Intitulé du poste تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
			NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
9101	C3	رئيس مصلحة الاستغلال مطار مستوى 1	18%	-	20%	15%	10%	-
9102	C3	رئيس مصلحة التجهيزات مطار مستوى 1	18%	8%	20%	15%	10%	-
9103	C3	رئيس مصلحة المنشآت مطار مستوى 1	18%	8%	20%	15%	10%	-
9104	CS1	رئيس دائرة قسم الاستغلال والصيانة مطار مستوى 1	18%	8%	25%	20%	20%	2000 da
9105	C3	رئيس مصلحة المخزن مطار مستوى 1	18%	-	20%	15%	10%	-
9106	C3	رئيس مصلحة الوسائل العامة مستوى 1	18%	-	20%	15%	10%	-
9107	CS1	رئيس الدائرة اللوجستية مستوى 1	18%	-	25%	20%	20%	2000 da
9108	C3	رئيس مصلحة المالية والمحاسبة مطار مستوى 1	18%	-	20%	15%	10%	-
9109	C3	رئيس مصلحة التجارة مطار مستوى 1	18%	-	20%	15%	10%	-
9110	CS1	رئيس دائرة المالية والتجارة مطار مستوى 1	18%	-	25%	20%	20%	2000 da
9111	C3	رئيس مصلحة تسير المستخدمين مطار مستوى 1	18%	-	20%	15%	10%	-
9112	C3	رئيس مصلحة السلامة والنظافة وقاعدة الحياة مطار مستوى 1	18%	-	20%	15%	10%	-

2-Sous filière postes organiques Aéroports Niveau 2: (تحت فرع مناصب النظام مطار مستوى 2)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					DOC
				NUIS	TEC H	SUJ	RES P	REP	
Chief de service exploitation aéroport N2	9201	C3	رئيس مصلحة الاستغلال مطار مستوى 2	18 %	-	15%	10%	5%	-
Chief de service infra et équipements aéroport N2	9202	C3	رئيس مصلحة المنشآت والتجهيزات مطار مستوى 2	18 %	8%	15%	10%	5%	-
Chief de service logistique aéroport N2	9203	C3	رئيس المصلحة اللوجستية مطار مستوى 2	18 %	-	15%	10%	5%	-
Chief de service magasin aéroport N2	9204	C3	رئيس مصلحة المخزن مطار مستوى 2	18 %	-	15%	10%	5%	-
Chief de département Infra, emploi, MGX aéroport N2	9205	C4	رئيس دائرة المنشآت، الاستغلال والوسائل العامة مطار مستوى 2	18%	8%	20%	15%	15%	1000 da
Chief de service commercial aéroport N2	9206	C3	رئيس المصلحة التجارية مطار مستوى 2	18 %	-	15%	10%	5%	-
Chief de service finances et comptabilité aéroport N2	9207	C3	رئيس مصلحة المالية والمحاسبية مستوى 2	18%	-	15%	10%	5%	-
Chief de département Finances et commercial aéroport N2	9208	C4	رئيس الدائرة المالية والتجارية مطار مستوى 2	18%	-	20%	15%	15%	1000 da
Chief de service administration aéroport N2	9209	C3	رئيس مصلحة الإدارة مطار مستوى 2	18 %	-	15%	10%	5%	-

3: Sous filière postes organiques Aéroports Niveau 3 : (تحت فرع مناصب النظام مطار مستوى 3)

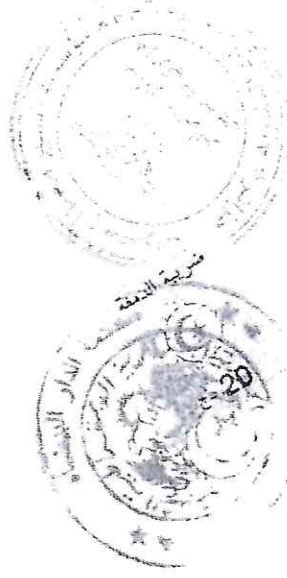
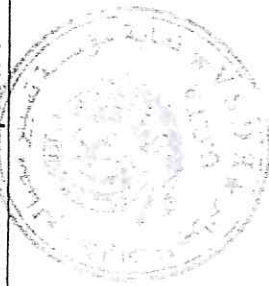
Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					DOC
				NUIS	TEC H	SUJ	RES P	REP	
Chief de service exploitation, infra, maintenance et Mgx aéroport N3	9301	C3	رئيس مصلحة الاستغلال، المنشآت، الصيانة والوسائل العامة مطار مستوى 03	18 %	8%	10%	5%	5%	-
Chief de service adm, finances et commercial aéroport N3	9302	C3	رئيس مصلحة الإدارة والمالية والتجارة مطار مستوى 3	18 %	-	10%	5%	5%	-



X. Filière Management : (فرع المناجمنت)

1. Sous filière Management (تحت فرع مناجمنت)

Intitulé du poste	Code الرمز	Classification التصنيف	تسمية المنصب	Indemnités liées aux postes de travail					
				NUIS	TECH	SUJ	RESP	REP	DOC
Directeur Général	10101	CD	المدير العام	-	-	-	-	-	-
Directeur Général Adjoint	10102	CD	نائب المدير العام	-	-	-	-	-	-
Inspecteur principal	10103	CS4	المفتش رئيسي	18%	-	40%	20%	35%	8000 da
Chargé de mission	10104	CS2	مكلف ب مهام	18%	-	25%	15%	20%	3000 da
Chargé de mission Principal	10105	CS3	مكلف ب مهام رئيسي	18%	-	25%	15%	20%	3000 da
Directeur des Ressources Humaines et du Juridique	10106	CS3	مدير الموارد البشرية والقانونية	18%	%	40%	30%	35%	6000 da
Directeur Financier et comptable	10107	CS3	مدير المالية والمحاسبة	18%	-	40%	30%	35%	6000 da
Directeur de l'Infrastructure et de l'Equipement	10108	CS3	مدير المنشآت والجهيزات	18%	-	40%	30%	35%	6000 da
Directeur Commercial	10109	CS3	مدير التجارة	18%	-	40%	30%	35%	6000 da
Directeur de l'Audit	10110	CS3	مدير التدقيق	18%	-	40%	30%	35%	6000 da
Directeur d'Aéroport N 1	10111	CS3	مدير مطار مستوى 01	18%	-	40%	30%	35%	4000 da
Directeur d'Aéroport N 2	10112	CS2	مدير مطار مستوى 02	18%	-	25%	20%	20%	2000 da
Directeur d'Aéroport N 3	10113	CS1	مدير مطار مستوى 03	18%	-	20%	15%	15%	2000 da
Directeur d'Aéroport N 4	10114	C4	مدير مطار مستوى 04	18%	-	15%	10%	10%	2000 da



ملحق رقم 2

شبكة الأجور



CAT/ SECT	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
B1	17936	18833	19730	20626	21523	22420	23317	24214	25110	26007	26904	27801	28698	29594	30491	31388	32285	33182	34078	34975	35872
B2	18359	19277	20195	21113	22031	22949	23867	24785	25703	26621	27539	28457	29375	30293	31211	32129	33047	33965	34883	35801	36719
B3	18799	19739	20679	21619	22558	23498	24438	25378	26318	27258	28198	29138	30078	31018	31958	32898	33838	34778	35718	36658	37598
B4	19238	20200	21162	22124	23086	24048	25010	25972	26933	27895	28857	29819	30781	31743	32705	33667	34629	35591	36552	37514	38476
B5	19679	20663	21647	22631	23615	24599	25583	26567	27551	28535	29519	30503	31487	32471	33455	34439	35423	36407	37391	38375	39359
B6	20119	21125	22131	23137	24143	25149	26154	27160	28166	29172	30178	31184	32190	33196	34202	35208	36214	37220	38226	39232	40238
B7	20558	21586	22614	23642	24670	25698	26726	27754	28782	29809	30837	31865	32893	33921	34949	35977	37005	38033	39061	40089	41116
B8	20999	22049	23099	24149	25199	26249	27299	28349	29399	30449	31499	32549	33599	34649	35699	36749	37799	38849	39899	40949	41999
B9	21099	22204	23309	24414	25519	26624	27729	28834	29939	31043	32148	33253	34358	35463	36568	37673	38778	39883	40988	42093	43198
M1	22980	24129	25278	26427	27576	28725	29873	31022	32171	33320	34469	35618	36767	37916	39065	40214	41363	42512	43661	44810	45959
M2	23866	25059	26252	27445	28639	29832	31025	32219	33412	34605	35798	36992	38185	39378	40572	41765	42958	44151	45345	46538	47731
M3	24739	25976	27213	28450	29687	30924	32161	33398	34635	35872	37109	38346	39583	40820	42057	43293	44530	45767	47004	48241	49478
M4	25618	26899	28180	29461	30742	32022	33303	34584	35865	37146	38427	39708	40989	42270	43551	44831	46112	47393	48674	49955	51236
C1	26938	28285	29632	30979	32326	33673	35020	36366	37713	39060	40407	41754	43101	44448	45795	47142	48489	49835	51182	52529	53876
C2	29139	30596	32053	33510	34967	36424	37880	39337	40794	42251	43708	45165	46622	48079	49536	50993	52450	53907	55364	56821	58278
C3	31338	32905	34472	36038	37605	39172	40739	42306	43873	45440	47007	48574	50140	51707	53274	54841	56408	57975	59542	61109	62676
C4	33539	35215	36892	38569	40246	41923	43600	45277	46954	48631	50308	51985	53662	55339	57015	58692	60369	62046	63723	65400	67077
CS1	37278	39142	41006	42870	44734	46598	48462	50326	52189	54053	55917	57781	59645	61509	63373	65237	67101	68965	70829	72692	74556
CS2	40578	42607	44636	46665	48694	50723	52752	54781	56810	58839	60868	62897	64925	66954	68983	71012	73041	75070	77099	79128	81157
CS3	43877	46071	48265	50458	52652	54846	57040	59234	61428	63621	65815	68009	70203	72397	74591	76784	78978	81172	83366	85560	87754
CS4	47177	49536	51895	54254	56612	58971	61330	63689	66048	68407	70766	73124	75483	77842	80201	82560	84919	87278	89636	91995	94354

Section 5 : Dispositions communes relatives à la cessation de la relation de Travail	16
Titre V : Des conditions de travail	17
Chapitre1 : de la durée de travail	17
Section 1 : La durée légale du travail	17
Section 2 : Du repos hebdomadaire et jours fériés	17
Section 3 : Des heures supplémentaires	17
Section 4 : Du travail de nuit	18
Section 5 : De la réduction du temps de travail	18
Section 6 : De l'augmentation du temps de travail	18
Chapitre2 : de l'organisation de du travail	18
Section 1 : De l'astreinte	18
Section 2 : de l'Indemnité de travail posté	18
Chapitre3 : des congés et absences	19
Section 1 : Du congé annuel	19
Section 2 : Des absences rémunérées	20
Section 3 : Des absences non rémunérées	21
Chapitre4 :de la protection du travailleurs	21
Section 1 : De l'hygiène et de la sécurité	21
Section 2 : De la médecine du travail	21
Titre VI :De la classification et de la rémunération	22
Chapitre1 : de la classification professionnelle	22
Chapitre2 : de la grille de salaire	22
Chapitre3 : de la rémunération	23
Section 1 : Dispositions générales relatives aux salaires	23
Section 2 : Du régime indemnitaire	23
Section 3 : Primes et indemnités liées à l'organisation du travail	23
Section 4 : Indemnités liées au rendement de travail	25
Section 5 : Indemnités de remboursement des frais réellement engagés	27
Section 6 : Primes et indemnités à caractère social	29
Section 7 : Avantages Consentis Aux Travailleurs	29
Titre VII : Des conflits de travail	30
Chapitre1 : des conflits collectifs	30
Section 1 : Du processus de prévention et de règlement	30
Section 2 : De L'exercice du droit de grève	31
Chapitre2 : des conflits individuels	33
Titre VIII : dispositions finales	33
ANNEXES :	
1. Nomenclature des postes de travail	
2. La Grille des salaires	

TITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} : La présente Convention Collective a pour objet de définir les conditions d'emploi et de travail de l'ensemble du personnel travailleur de l'Etablissement de Gestion de Services Aéroportuaires d'Alger à l'exception des cadres dirigeants.

La présente convention annule et remplace la convention collective enregistrée auprès du bureau de l'inspection du travail de Dar El Beida sous le N° 02/2010 en date du 20/04/2010 et déposée à l'annexe du tribunal d'El Harrach en date du 27/04/2010 sous le N° 72/10.

TITRE II

DES DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE 1 : Droits des travailleurs

Article 2 : 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 ;

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

- A une occupation effective
- Au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité
- A une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celui fondé sur leur aptitude et leur mérite
- A la formation professionnelle qui leur est due et à la promotion dans le travail
- Aux œuvres sociales
- A tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

CHAPITRE 2 : Obligations des travailleurs

Article 03 : les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre de la relation de travail :

- Accomplir, au mieux de leur capacité, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'Etablissement.
- Contribuer aux efforts de l'Etablissement en vue d'améliorer l'organisation et la productivité.
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'Etablissement dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction.
- Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'Etablissement en conformité avec la législation et la réglementation.

- Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'Etablissement peut engager dans le cadre de la médecine de travail ou du contrôle d'assiduité.
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'Etablissement engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'Etablissement ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité.
- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous- traitante, sauf accord de l'Etablissement et ne pas faire concurrence à ce dernier dans son champ d'activité.
- Ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologiques, processus de fabrication, modes d'organisation et d'une façon générale,
- Ne pas divulguer les documents internes à l'Etablissement sauf s'ils sont requis par la loi ou la hiérarchie.
- Observer les obligations découlant du contrat de travail.
- Sont tenus au strict respect de toutes les dispositions de la présente convention collective, des accords collectifs ainsi que celles qui découlent du règlement intérieur.

TITRE III

DU DROIT SYNDICAL ET DE LA PARTICIPATION

CHAPITRE 1 : DES MODALITES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Section 1 : Du droit syndical

Article 04 : L'exercice du droit syndical est garanti .Il s'exerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur ;

Article 05 : La structure syndicale désigne, en son sein, le ou les délégués syndicaux chargés de la représenter auprès de l'Etablissement dans les limites et proportions, conformément à l'article 41 de la loi 90-14 du 02 juin 1990, relative aux modalités d'exercer du droit syndical modifiée et complétée.

Article 06 : l'organisation syndicale a les prérogatives suivantes :

- Participer aux négociations de conventions ou accords collectifs au sein de l'Etablissement.
- Participer à la prévention et au règlement des conflits de travail.
- Réunir les membres de l'Association syndicale sur les lieux de travail ou dans des locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement si l'accord de la Direction de l'Etablissement est obtenu, pendant les heures de travail.
- Informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés et protégés réservés à cet effet par l'Etablissement.
- Collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de leurs membres selon des procédures convenues avec la Direction de l'Etablissement ;
- Promouvoir des actions de formation syndicale en direction de leurs membres.

Section 2 : De la protection de l'exercice du droit syndical

Article 07 : Nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauche, de la conduite et de la répartition du travail, de l'avancement, de la promotion dans la carrière, de la détermination de la rémunération, ainsi qu'en matière de formation professionnelle et d'avantages sociaux, en raison de ses activités syndicales.

Article 08 : Nul ne peut exercer sur les travailleurs, des pressions ou menaces, allant à l'encontre de l'organisation syndicale et de ses activités.

Article 09 : Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet, de la part de l'Etablissement, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales.

Les fautes de caractère strictement syndical sont de la compétence exclusive des organisations syndicales.

Article 10 : Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée par l'Etablissement à l'encontre d'un délégué syndical sans que son organisation syndicale ne soit préalablement informée.

Section 3 : Des facilités

Article 11 : Les délégués syndicaux ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de dix (10) heures payées comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat.

Les délégués syndicaux peuvent cumuler et répartir entre eux les crédits horaires mensuels qui leur sont accordés, après accord de la Direction de l'Etablissement.

Article 12 : Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions, convoqués à l'initiative de l'Etablissement ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire mensuel alloué.

Ne sont pas également prises en compte les absences autorisées par l'Etablissement, pour permettre aux délégués syndicaux de participer aux conférences et congrès syndicaux et aux séminaires de formation syndicale.

Article 13 : conformément à la législation en vigueur, il peut être accorder un détachement au profit d'un (01) membre syndical, au titre de l'exercice des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale avec garantie de réintégration de son poste de travail ou un poste de rémunération équivalente à l'expiration de son mandat.

Article 14 : L'Etablissement met à la disposition de l'Organisation Syndicale un local équipé, approprié pour l'activité syndicale.

Section 4 : De l'affichage

Article 15 : Dans le cadre de l'exercice du droit d'affichage, les communications sont affichées sur des panneaux appropriés, convenus d'un commun accord avec l'Etablissement, dans des emplacements choisis de telle sorte qu'ils soient situés sur les lieux fréquentés par les travailleurs salariés, mais en dehors de la vue des visiteurs étrangers à l'Etablissement.

Les communications affichées ne peuvent traiter que des problèmes socioprofessionnels touchant l'Etablissement, la profession ou intéressant le monde du travail.

CHAPITRE 2 : de la négociation collective

Article 16 : la négociation collective constitue un des droits fondamentaux reconnus aux travailleurs et consacrés par la loi 90-11 du 21-04-1990 modifiée et complétée, relative aux relations de travail en son article 5.

C'est le moyen par lequel les partenaires sociaux décident d'un commun accord de codifier leurs rapports en matière de conditions d'emploi et de travail.

Elle réside dans l'exercice effectif par les parties de leurs droits en vue d'asseoir un climat social serein en matière de relation de travail.

CHAPITRE 3 : du comité de participation des travailleurs

Article 17 : La participation des travailleurs est assurée par un comité de participation.

Article 18: le Comité de participation exerce toutes les attributions qui lui sont conférées par la loi en matière d'information par l'Etablissement, de surveillance de l'exécution des dispositions légales et réglementaires, d'avis dans le domaine des plans annuels et bilans de l'Etablissement, de l'organisation du travail, des projets relatifs à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'apprentissage, au règlement intérieur, à la gestion des œuvres sociales, à la consultations des états financiers et l'information régulière des travailleurs sur les questions traitées par le comité.

TITRE IV DE LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : formation de la relation de travail

Section 1: Du recrutement

Article 19: Tout recrutement doit répondre aux besoins du plan annuel de recrutement, soit au pourvoi de postes vacants.

Tout recrutement au sein de l'Etablissement est subordonné aux conditions suivantes :

- Etre de nationalité algérienne
- Etre âgé de 16 ans révolus
- Satisfaire aux conditions physiques et professionnelles requises.
- Justifier de sa position vis à vis du service national.
- Ne pas être en situation irrégulière vis à vis de son ancien Etablissement.
- Etre reconnu apte à son poste de travail par le médecin du travail de l'Etablissement ou par un médecin assermenté.

Avant de procéder à un recrutement externe, l'Etablissement doit examiner les possibilités de pourvoir aux postes de travail vacants pour une promotion de travailleurs en poste dans l'Etablissement et remplissant les conditions de qualifications et d'expériences requises.

Section 2 : De la sélection

Article 20 : La politique de sélection de l'Etablissement a pour objet de veiller au respect des exigences d'accès aux emplois à pourvoir, telles que fixées par l'Etablissement qui détermine les compétences, qualifications et aptitudes requises pour le pourvoi de chaque emploi.

Article 21 : Les conditions de sélection et/ou de présélection sont définies, en tant que de besoin, par les procédures de gestion en vigueur.

Section 3 : Des conditions d'accès au poste de travail

Article 22 : A capacité égale, les postes vacants sont ouverts en priorité :

- à un seul enfant ou au conjoint du travailleur décédé.
- à un seul enfant du travailleur en retraite ou en incapacité de travail.
- aux apprentis formés par l'Etablissement.

Section 4 : Des documents d'engagements

Article 23: Tout recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail, signé par les deux parties et dont un exemplaire est remis au travailleur.

Article 24: Le contenu du contrat de travail doit préciser notamment :

- o La nature de la relation de travail
- o La durée de la relation de travail
- o La date d'effet de la relation de travail
- o Le poste de travail et le (ou les) lieu (x) d'affectation.
- o La classification.
- o Le salaire et les autres éléments de la rémunération.
- o La période d'essai.
- o Tout élément indispensable à clarifier le contrat de travail.

Article 25 : Tout candidat retenu pour un emploi doit obligatoirement fournir un dossier comprenant les pièces exigées par l'Etablissement.

Ce dernier est obligatoirement soumis à des examens médicaux d'aptitude à l'emploi.

Section 5 : la période d'essai

Article 26 : Tout travailleur nouvellement recruté au titre d'un contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai fixée comme suit :

Exécution : 06 mois

Maîtrise : 06 mois

Cadre : 12mois

Cadre supérieur : 12 mois

Article 27 : La durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions de l'article 18 de la loi 90-11 du 21/04/1990, relatives aux relations de travail, modifiée et complétée.

Article 28: Durant la période d'essai, le travailleur concerné a les mêmes droits et obligations que ceux reconnus aux travailleurs permanents occupants des postes similaires.

Article 29 : durant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail sans préavis ni indemnités

Article 30 : Avant l'expiration de la période d'essai du contrat, la structure concernée doit transmettre à la Direction des Ressources Humaines un avis, par écrit, relatif à la confirmation ou l'infirmité du travailleur à son poste de travail.

Section 6 : Du personnel à statut particulier

Article 31 : le recrutement des travailleurs étrangers s'effectue Conformément aux dispositions de la loi 81-10 du 11 /07/1981 relatives aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers.

Article 32 : Les travailleurs handicapés bénéficient des conditions particulières de recrutement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 33 : L'Etablissement contribuera à l'emploi de personnes handicapées, conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 34 :L'apprentissage

L'apprentissage est régi par un contrat spécifique liant l'Etablissement et l'apprenti représenté par son tuteur légal.

Les apprentis sont soumis aux obligations découlant du règlement intérieur de l'Etablissement.

Section 7 : Du contrat de travail

Article 35 : Le contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

Article 36 : Le contrat de travail à durée déterminée

Le travailleur peut être engagé par l'Etablissement pour une durée déterminée dans les cas ci-après :

- Pour exécuter un travail lié à des contrats de travail ou des prestations non renouvelables ;
- Pour remplacer un titulaire de poste absent temporairement et au profit duquel l'Etablissement est tenu de conserver le poste de travail ;
- Pour effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ;
- Lorsqu'un surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée qui sont par nature temporaire.

Article 37 : Le contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée autrement dit pour un volume de travail inférieur à la durée légale de travail et ce, lorsque :

- Le volume de travail disponible ne permet pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur.
- Le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenances personnelles et que l'Etablissement accepte.

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

Section 8 : De la modification du contrat de travail

Article 38 : Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, la convention ou accord collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées.

Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles contraires, le contrat peut être modifié autant de fois que les parties signataires en conviennent.

Article 39 : S'il survient une modification de la situation juridique de l'Etablissement, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification, restent maintenues entre le nouvel Etablissement et les travailleurs.

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

CHAPITRE 2 : déroulement de la relation de travail

Section 1 : De l'affectation et de la Réaffectation.

Article 40 : L'affectation du travailleur consiste en son installation dans un poste déterminé avec attribution de la classification correspondante au poste et tâches y afférentes.

Article 41 : La réaffectation consiste en un passage d'un poste de travail à un autre dans un même lieu de travail.

Article 42 : L'affectation à un poste peut intervenir à la suite de :

- 1 – un recrutement
- 2 – une mutation
- 3 – une réintégration
- 4 – une promotion
- 5 – à l'issue d'une formation.
- 6 – pour nécessité de service.

Article 43: L'Etablissement est tenu de réaffecter le travailleur à un poste de travail aménagé, lorsque les aptitudes physiques du travailleur sont réduites du fait d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus de continuer à assumer les tâches inhérentes au poste de travail qu'il occupe après avis du médecin de travail.

Dans ce cas, le travailleur concerné peut être réaffecté dans un autre poste de travail selon la disponibilité des postes de travail.

Article 44: Lorsque après avis du médecin de travail de l'Etablissement, le travailleur ne peut plus, compte tenu de son état de santé accomplir les tâches inhérentes au poste de travail qu'il occupe et que le nouveau poste d'affectation est d'un niveau de qualification inférieur à celui afférent au poste précédent du travailleur, celui-ci perçoit le salaire afférent au nouveau poste.

Section 2 : De la mutation

Article 45 : La mutation consiste en un passage du travailleur à tout autre lieu de travail de l'Etablissement avec ou sans changement du poste de travail.

Article 46: La mutation peut être décidée par nécessité de service en application des dispositions de l'article 63 de la loi 90-11 du 21/04/1990, relatives aux relations de travail, modifiée et compilée ou à la demande du travailleur pour convenance personnelle.

Article 47: Lorsque la mutation est intervenue par nécessité de service et ne permet pas au travailleur concerné de vivre en famille, l'Etablissement est tenu de lui assurer les conditions d'hébergement et de restauration adéquates, soit sous forme de prestations en nature soit sous forme d'indemnités spécifiques.

Ces travailleurs bénéficient d'un bon de transport pour rejoindre le nouveau lieu de travail.

Article 48: Lorsque la mutation est intervenue par nécessité de service et permet au travailleur concerné de vivre en famille, l'Etablissement est tenu de leur assurer les conditions d'hébergement, soit sous forme de prestations en nature soit sous forme d'indemnités spécifiques.

Ces travailleurs bénéficient ainsi que leur conjoint et enfants à charge d'un bon de transport pour rejoindre le nouveau lieu de travail.

Section 3 : De l'intérim

Article 49 : L'intérim consiste en la désignation d'un travailleur à occuper temporairement une fonction ou un poste de travail vacant de niveau égal ou supérieur ,et ce pour une période n'excédant pas 24 mois .

Article 50 : Pour pourvoir à un poste de responsabilité ou de commandement vacant, l'Etablissement peut faire appel à tout travailleur répondant aux critères requis.

Article 51 : Au-delà d'un (01) mois révolu, le travailleur intérimaire à un poste de responsabilité perçoit une prime dite d'intérim, par décision du Directeur Général.

Cette prime est déterminée par, la différence entre le salaire que le travailleur concerné perçoit régulièrement et le salaire du poste qu'il occupe à titre d'intérimaire.

Article 52 : La période d'intérim peut être renouvelée sur décision du Directeur Général.

Section 4 : De la nomination à un poste de responsabilité

Article 53 : Le travailleur appelé à occuper un poste de responsabilité fait l'objet d'une nomination par décision du Directeur Général selon les modalités suivantes :

- Il doit remplir les critères requis du poste, conformément à la fiche du poste concerné.
- La confirmation du travailleur dans son nouveau poste est subordonnée au résultat probant d'une période d'essai de douze (12) mois et peut être renouvelée sur décision du Directeur Général

Si la période d'essai est non satisfaisante, l'intéressé rejoint son ancien poste de travail.

Section 5 : De la promotion

Article 54 : La promotion est le passage d'un travailleur d'une classification à une autre classification supérieure, sur la base des paramètres suivants :

- De la disponibilité des postes à pourvoir ;
- De la compétence, des capacités et des aptitudes du travailleur ;
- Des résultats de l'évaluation du personnel ;

Toutefois, sa promotion à un poste de qualification supérieure reste à l'appréciation de l'Etablissement.

Section 6 : De la rétrogradation

Article 55 : La rétrogradation est prononcée par le Directeur Général selon les procédures prévues par les dispositions du règlement intérieur.

Section 7 : De l'avancement

Article 56 : L'avancement consiste au passage à une section supérieure, après évaluation aux termes des périodicités déterminées, conformément au système d'évaluation en vigueur à l'Etablissement.

Article 57 : Il est attribué une indemnité d'expérience professionnelle « **IEP** » :

- Un taux de 0,50 % du salaire de base par année d'expérience acquise hors secteur du transport, branche aviation civile.
- Un taux de 1% du salaire de base par année d'expérience aux travailleurs dans le secteur du transport, branche aviation civile ;
- Un taux de 2 % du salaire de base aux travailleurs de l'Etablissement ayant cumulé dix (10) ans dans l'Etablissement, ce taux est octroyé à compter de la onzième année, et ce dans la limite de 40%.

CHAPITRE 3 : de la formation professionnelle

Article 58: L'Etablissement est tenu d'organiser des actions de formation et de perfectionnement au profit de ses travailleurs, selon un programme qui est transmis au comité de participation pour avis.

Article 59: Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation et de perfectionnement organisés par l'Etablissement en vue d'actualiser ou d'accroître ses connaissances générales, professionnelles et technologiques.

Article 60: L'Etablissement peut exiger des travailleurs dont la qualification ou les compétences le permettent de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'il organise.

Article 61 : Le travailleur mis en formation est soumis aux dispositions du règlement intérieur de l'organisme au sein duquel se déroule la formation. En cas d'infraction au règlement intérieur, l'Etablissement peut suspendre ou interrompre la formation et engager toute procédure disciplinaire réglementaire.

Article 62 : Le travailleur admis, à l'initiative de l'Etablissement, à un cycle de formation professionnelle ou de recyclage, en Algérie ou à l'étranger, conserve durant la période de formation :

- Le salaire du dernier poste occupé.
- Les prestations sociales.
- L'indemnité de véhicule ou de transport si la formation se déroule en Algérie et si le travailleur n'est pas transporté par l'Etablissement.

Et lorsque le travailleur change de résidence pour participer à une formation de longue durée, l'Etablissement prend en charge les frais d'hébergement et deux (02) fois par an les frais de déplacement.

La durée de formation est prise en compte comme durée de travail au regard des droits liés à l'ancienneté.

Article 63 : Tout travailleur envoyé en formation reste engagé vis à vis de l'Etablissement et ce, selon la durée et le lieu de son déroulement comme suit :

En Algérie :

- Pour une formation de dix (10) jours à un (01) mois, la durée de l'engagement contractuel est de six (06) mois.
- Pour une formation d'un (01) à six (06) mois, la durée de l'engagement contractuel est d'une (01) année.
- Pour une formation supérieure à six (06) mois, la durée de l'engagement est de deux (02) ans.

A l'étranger :

- Moins de cinq (05) jours, la durée de l'engagement est d'une (01) année.
- Pour une durée de cinq (05) jours à neuf (09) jours, la durée de l'engagement est de deux (02) ans.
- Pour une durée de dix (10) jours à quatorze (14) jours, la durée de l'engagement est de trois (03) ans.
- Pour une durée de quinze (15) jours à vingt-neuf (29) jours, la durée de l'engagement est de quatre (04) ans.
- Pour une durée d'un (01) mois à six (06) mois, la durée de l'engagement est de cinq (05) ans.
- Pour une durée supérieure à six (06) mois, la durée de l'engagement est de sept (07) ans.

Cet engagement est concrétisé par un « Contrat d'engagement » définissant les dispositions régissant l'action de formation.

En cas de non-respect desdites durées pour des raisons considérées non justifiées par l'Etablissement et sans préjudice des sanctions disciplinaires, le travailleur doit obligatoirement rembourser tous les charges engagées par l'Etablissement durant la période de la formation.

Dans le cas où le travailleur décide de démissionner ou abandonne son poste, il sera tenu de rembourser la totalité des charges engagées par l'Etablissement pour formation sous peine de poursuites judiciaires.

Pour les formations à l'étranger tous les frais sont décomptés au taux de change en vigueur conformément aux dispositions du contrat d'engagement.

Article 64 : Le contrat d'engagement signé contradictoirement entre le travailleur et l'Etablissement au titre d'une formation, doit impérativement contenir au moins les informations ci-dessous :

- L'objet de la formation.
- Le lieu, la durée et les conditions de formation.
- La rémunération du travailleur pendant la formation.
- Le niveau de qualification visé
- Les modalités de contrôle et d'assiduité, de discipline et de la formation.
- Les cas de résiliation du contrat et les mesures y afférentes.
- La période d'engagement contractuel pendant laquelle le travailleur est tenu de travailler dans l'Etablissement à l'issue de la formation, objet du contrat.

Article 65 : Au retour de sa formation, le salarié formé, réintègre son poste initial ou à un poste équivalent .

Article 66 : Sous réserve de l'accord de l'Etablissement, le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnels, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial avec réservation de son poste de travail.

CHAPITRE 4 : de la suspension de la relation de travail

Article 67 : La suspension de la relation de travail intervient de plein droit par l'effet :

- D'accord mutuel entre l'Etablissement et le travailleur (mise en disponibilité, détachement ...etc.)
- Des congés de maladie ou assimilés, tels que prévus par la législation et la réglementation relatives à la sécurité sociale.
- De l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou de rappel dans le cadre de la réserve.
- De l'exercice d'une charge publique élective.
- De la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée.
- D'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction, dans la limite de la durée de suspension.
- De l'exercice du droit de grève, dans la limite de la durée de la grève.
- Du congé sans solde.

Section 1 : Du détachement.

Article 68 : Le détachement est une suspension de la relation de travail du travailleur confirmé à son poste de travail, qui intervient dans les cas suivants :

- Exercice d'une charge élective
- Accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou de rappel dans le cadre de la réserve
- Exercice de fonctions auprès d'une institution nationale ou internationale.
- A la demande de l'Administration de tutelle.

Le travailleur détaché continue de bénéficier de ses droits de l'ancienneté et à l'avancement.

- Le détachement est prononcé avec ou sans solde par décision de l'Etablissement pour une période maximale d'une (01) année à l'exception de l'exercice d'une mission élective, dont peut s'étendre jusqu'à 05 ans, renouvelable à la demande de l'institution concernée ou de l'Administration de tutelle.

Section 2 : Des cas d'incapacité de travail, de sanctions disciplinaires et de privation de liberté

Article 69: Lorsque le travailleur est en incapacité de travailler en raison d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de tout autre maladie de longue durée, la suspension de la relation de travail est de droit jusqu'à la guérison.

Article 70: Nonobstant les dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur en matière de sécurité sociale, l'Etablissement peut porter aide et assistance au travailleur en incapacité de travail.

Article 71: la relation de travail est suspendue lorsqu'une sanction disciplinaire est prononcée à l'encontre du travailleur.

Le règlement intérieur définit la liste des sanctions disciplinaires qui suspendent la relation de travail ainsi que les effets des sanctions sur la relation de travail.

Article 72: Lorsqu'un travailleur est privé de liberté et l'Etablissement informé, la relation de travail est suspendue tant que la décision de justice n'est pas définitive.

Article 73: lorsque aucune condamnation n'est prononcée à l'encontre du travailleur, celui-ci réintègre de droit son poste de travail ou un poste ayant la même rémunération et ce, dès notification de la décision de justice, par le travailleur à l'Etablissement.

Article 74: la relation de travail peut être rompue au cas où le travailleur est sanctionné selon les modalités précisés dans le règlement intérieur.

Section 3: De la mise en disponibilité.

Article 75 : La mise en disponibilité consiste en une suspension temporaire de la relation de travail et ce à la demande du travailleur et aux conditions prévues ci- après.

Article 76 : la mise en disponibilité d'un travailleur entraîne la suppression de la rémunération et la cessation du bénéfice des droits relatifs à la promotion, l'ancienneté, l'avancement et la retraite.

Le travailleur concerné conserve tous les droits acquis à son poste de travail au jour de sa mise en disponibilité à l'exception des postes de responsabilité.

Article 77: la mise en disponibilité est prononcée par l'Etablissement pour une période ne pouvant excéder une année renouvelable, deux (02) fois au maximum.

Article 78 : Tout travailleur peut bénéficier, à sa demande, d'une mise en disponibilité, après avoir épuisé tous ses droits au congé, dans les cas suivants :

- En cas de maladie grave ou d'accident du conjoint du travailleur ou de son enfant.
- Pour élever un enfant en bas âge.

- Pour permettre à un travailleur de suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à changer de lieu de résidence habituel.
- Pour poursuivre une formation ou des études
- Pour convenances personnelles lorsque le travailleur justifie au moins de cinq (05) années d'exercice au sein de l'établissement.

Dans tous les cas, l'accord ou le refus de la mise en disponibilité est notifié par écrit par l'Etablissement dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

Article 79 : À la fin de la période de mise en disponibilité, le travailleur ne peut prétendre à une autre demande que lorsqu'il aura accompli une autre période de travail égale à cinq (05) années.

Section 4: Du congé sans solde

Article 80: Le travailleur peut bénéficier pour convenance personnelle d'un congé sans solde de cinq (05) à trente jours (30) calendaires dans l'année après avoir épuisé tous ses droits au congé.

Le congé sans solde ne peut être accordé durant les périodes de pointe, sauf cas exceptionnel laissé à l'appréciation de la hiérarchie.

CHAPITRE 5 : de la cessation de la relation de travail

Article 81 : La relation de travail liant le travailleur à l'Etablissement cesse dans les cas ci-après :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;
- L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- La démission ;
- Le licenciement ;
- L'incapacité totale du travail telle que définie par la législation ;
- La cessation d'activité légale de l'Etablissement ;
- Le licenciement pour compression d'effectifs ;
- La retraite ;
- Le décès.
- Le cumul de l'emploi occupé avec une autre activité lucrative.

Section 1 : De la nullité du contrat de travail

Article 82 : Est nul et de nul effet toute relation de travail ou toute clause d'un contrat de travail selon tous les cas de nullité prévues par les dispositions de la législation en vigueur en la matière.

Cette nullité ne peut néanmoins avoir pour effet la perte de rémunération dues pour le travail déjà effectuée.

Section 2 : De l'expiration du contrat de travail à durée déterminée

Article 83 : La relation de travail à durée déterminée cesse de produire ses effets à l'expiration normale au terme du contrat.

Section 3 : De la démission.

Article 84: Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec l'Etablissement, présente une démission écrite et quitte son poste de travail à l'issue d'une période de préavis de :

- 01 mois pour le personnel d'exécution ;
- 05 mois pour le personnel de maîtrise ;
- 09 mois pour le personnel cadre ;
- 12 mois pour les cadres supérieurs.

A l'issue du préavis, le travailleur concerné perçoit son solde de tout compte et son certificat de travail.

D'un commun accord écrit, la période du préavis peut être écourtée.

Les travailleurs recrutés en contrat à durée déterminée ne sont pas concernés par ces préavis.

Section 4 : Du licenciement pour compression d'effectif

Article 85 : Lorsque les raisons économiques le justifient, l'établissement peut procéder à une compression d'effectifs.

En cas de licenciement, individuel ou collectif, dans le cadre d'une compression d'effectifs, le travailleur perçoit une indemnité de licenciement pour la période d'activité effective.

Les modalités de compression d'effectifs sont arrêtées par négociation collective.

Section 5 : Dispositions communes relatives à la cessation de la relation de travail

Article 86 : La cessation de la relation de travail doit être signifiée par l'Etablissement par décision indiquant les motifs et les dispositions légales sur lesquelles elle se fonde.

Article 87 : la relation de travail peut être rompue par l'Etablissement par mesure disciplinaire conformément aux dispositions du règlement intérieur.

Le licenciement ouvre droit pour le travailleur qui n'a pas commis de faute grave à un délai congé, dont la durée minimale est fixée à un (01) mois.

Le travailleur licencié a droit pendant la durée de son délai de congé à deux (02) heures par jour cumulable et rémunérée pour lui permettre de rechercher un autre emploi.

L'Etablissement peut s'acquitter de l'obligation de donner le délai congé en versant au travailleur licencié une somme égale à la rémunération totale qu'il aurait perçue pendant le même temps.

La cessation d'activité ne libère pas l'Etablissement de son obligation de respecter le délai-congé.

Article 88: A la cessation de la relation de travail, l'Etablissement est tenue de délivrer au travailleur

- Un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes.
Le certificat de travail ne doit, en aucun cas, porter des mentions défavorables au travailleur.
- Un solde de tout compte, précisant les droits au congé et les sommes dues, devra être établi et remis au travailleur.

TITRE V
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : la durée du travail

Section 1 : La durée légale du travail

Article 89 : La durée hebdomadaire de travail est fixée à Quarante (40) heures dans les conditions normales de travail, elle est répartie au minimum sur cinq (05) jours ouvrables.

Section 2 : Du repos hebdomadaire et jours fériés

Article 90 : le travailleur a droit à un repos hebdomadaire a une journée entière de repos par semaine.

Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaires, est fixé au vendredi.

Toutefois ce repos peut être différé à un autre jour de la semaine, si l'organisation du travail ou les nécessités de fonctionnement du service l'exigent.

Section 3 : Des heures supplémentaires

Article 91: Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel.

Dans ce cas, l'Etablissement peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail sans que ces heures n'excèdent 20 % de ladite durée légale, sans que l'amplitude journalière de travail ne dépasse douze (12) heures.

Toutefois, et dans les cas expressément prévus ci-après, il peut être dérogé aux limites fixées à l'alinéa 2 du présent article dans les conditions déterminées dans les conventions et accords collectifs, à savoir :

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

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

Les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs leur ouvrent droit à une majoration de 50 % du salaire horaire normal.

En plus de la majoration, les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire, les jours fériés et de nuit, ouvrent droit à l'octroi d'un repos compensateur d'égale durée.

Article 92 : Lorsque les taches afférentes à un poste de travail nécessitent le recours fréquent aux heures supplémentaires et/ou à des dépassements fréquents des horaires normales de travail, il sera attribué une indemnité forfaitaire de service permanent.

Section 4 : Du travail de nuit

Article 93 : Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures.

Le travailleur appelé à exercer un travail de nuit en régime normal (jouissant des droits aux repos légaux) bénéficie d'une indemnité d'un taux de 10% sur le salaire de base pour une période de travail.

Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus, ne peuvent occuper un poste de nuit.

Il est interdit de recourir au personnel féminin pour les travaux de nuit, sauf dérogation délivrée par l'Inspecteur de travail territorialement compétent.

Section 5 : De la réduction du temps de travail

Article 94 : Conformément à l'article 4/1 de l'ordonnance 97-03 du 11/01/1997 fixant la durée légale du travail, la durée hebdomadaire de travail peut être réduite pour certains travailleurs occupant des postes réputés particulièrement contraignants au plan physique et nerveux.

Section 6 : De l'augmentation du temps de travail

Article 95 : La durée légale hebdomadaire du travail peut être augmentée pour certains postes comportant des périodes d'inactivité.

CHAPITRE 2 : de l'organisation du travail

Section 1 : De l'astreinte.

Article 96 : L'astreinte est une sujétion de service imposée à domicile, en dehors des heures normales de travail, afin de procéder, en cas de nécessité, aux interventions nécessaires sur les installations et/ou ouvrages.

Le travailleur est d'astreinte, lorsqu'il est, indépendamment de son temps de travail normal, tenu de rester d'une façon permanente à son domicile pour répondre à tout appel et intervenir immédiatement.

Section 2 : de l'Indemnité de travail posté

Article 97: le travail est organisé en brigade ou en semi brigade.

- Les travailleurs exerçant en brigade bénéficient d'une indemnité dont le taux est égal à 30% du salaire.

- Les travailleurs exerçant en semi brigade bénéficient d'une indemnité dont le taux est égal à 20% du salaire.

Article 98 : Quel que soit le système du travail, l'amplitude maximale journalière de travail ne peut dépasser douze (12) heures.

CHAPITRE 3 : des congés et absences

Section 1 : Du congé annuel

Article 99 : Tout travailleur de l'Etablissement, quel que soit son rang dans la hiérarchie, bénéficie de son droit au congé annuel rémunéré.

Toute renonciation, par le travailleur à son droit au congé annuel, partiel ou total est nulle et de nul effet.

Article 100: En application des dispositions législatives en vigueur, le droit au congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du premier (1^{er}) Juillet de l'année précédant le congé au trente (30) Juin de l'année du congé.

Pour le travailleur nouvellement recruté, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement.

Toute période égale à 24 jours ouvrables ou quatre (04) semaines de travail est équivalent à un (01) mois de travail lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé rémunéré.

Le cumul d'une année à une autre ne peut se faire que si la structure dont relève le travailleur le demande par écrit.

En aucun cas, ce cumul ne peut dépasser les deux (02) mois. A défaut, l'administration se réserve le droit de prononcer des mises en congé d'office.

Article 101: Le congé rémunéré est calculé sur la base de deux (02) jours et demi (1/2) par mois de travail sans que la durée n'excède trente (30) jours calendaires par année de travail. L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième de la rémunération intégrale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédant le congé.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés, toute période dépassant quinze (15) jours ouvrables est équivalente à un (01) mois de travail.

Article 102 : Sont considérés comme périodes travaillées dans la détermination de la durée du congé annuel :

- Les périodes de travail effectif accompli.
- Les périodes de congé annuel.
- Les périodes d'absence spéciales payées ou autorisées par l'Etablissement.
- Les périodes de repos légal tel que prévu par la loi et les dispositions de la présente convention collective.
- Les périodes d'absence pour maladies, accidents de travail et maternités.
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

Article 103 : Le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents.

Article 104 : Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'Etablissement.

Article 105 : Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus d'un (01) mois de congé annuel et ce, quelle que soit la durée du congé de maladie.

Article 106 : En sus du congé annuel, les travailleurs de l'Etablissement relevant des Aéroports, ci-après désignés, bénéficient d'un congé supplémentaire de quinze (15) jours calendaires.

- HASSI MESSAOUD
- IN AMENAS
- IN GUEZZAM
- TOUGGOURT
- LAGHOUAT
- EL OUED
- HASSI R'MEL
- EL GOLEA
- GHARDAIA
- IN SALAH
- OUARGLA
- TAMANRASSET
- DJANET
- ILLIZI
- BOUSSAADA

Section 2 : Des absences rémunérées

Article 107 : Tout travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, ne peut être rémunéré pour une période non travaillée sauf dispositions contraires et expressément prévues par la loi.

Article 108 : Outre les cas d'absence pour causes prévues par la législation relative à la sécurité sociale, le travailleur peut bénéficier, sous réserve de notification et de justificatif préalable, d'absence sans perte de rémunération pour les motifs suivants :

- Pour s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel selon les durées fixées par les dispositions légales ou conventionnelles
- Pour suivre des cours de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'Etablissement et pour passer des examens académiques ou professionnels.
- Naissance d'un enfant du travailleur.
- Circoncision d'un enfant du travailleur.
- Mariage du travailleur ou de l'un de ses descendants.
- Décès d'ascendant, descendant et collatéral direct au 1^{er} degré (frères et sœurs) du travailleur ou de son conjoint.
- Décès du conjoint du travailleur ;

Pour le décès de collatéraux de 2^{ème} degré (oncles et tantes, neveux et nièces) du travailleur et de son conjoint, le travailleur bénéficie d'un (01) jour ouvrable.

A l'occasion de chacun des événements familiaux, ci-dessus, dûment justifiés, la consommation de l'absence rémunérée doit s'effectuer immédiatement à la date de l'évènement à l'exception du mariage.

Dans les cas de décès et de naissance, la justification intervient ultérieurement. Le travailleur bénéficie dans ces cas de trois (03) jours ouvrables rémunérés.

Au cas où le travailleur est déjà en congé annuel, les jours d'absences relatifs aux événements familiaux seront pris immédiatement à la fin de son congé.

A l'occasion de l'accomplissement du pèlerinage aux lieux saints, l'agent bénéficie d'un congé rémunéré une fois durant sa carrière professionnelle.

Article 109: Hormis les cas prévus par la loi et cités à l'article ci-dessus, l'Etablissement accorde sous réserve de justificatifs préalables des absences spéciales payées pour le déplacement des délégués syndicaux dans un lieu de travail éloigné de leur structure d'emploi dans le cadre des activités des syndicats représentatifs au sens de la loi 90-14 relative à l'exercice du droit syndical.

Dans ce cas, la période d'absence est convenue d'un commun accord entre le syndicat concerné et l'Etablissement.

Article 110 : Durant les périodes pré et postnatales, les travailleurs féminins bénéficient du congé de maternité conformément à la législation en vigueur. Ils peuvent bénéficier également de facilités dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

Section 3 : Des absences non rémunérées

Article 111 : Les autorisations d'absence spéciales non rémunérées peuvent être accordées par l'Etablissement aux travailleurs qui ont un besoin impérieux de s'absenter dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

Article 112: Les conditions et modalités d'application des dispositions légales et réglementaires et celles contenues dans la présente convention collective relatives aux absences non autorisées et non justifiées sont fixées par le règlement intérieur.

CHAPITRE 4 : de la protection du travailleur

Section 1 : De l'hygiène et de la sécurité

Article 113: Conformément à l'article 03 de la loi 88-07 du 26/01/1988, relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail, l'Etablissement met en œuvre les dispositions législatives et réglementaires régissant l'hygiène et la sécurité.

A cet effet, l'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour :

- Développer la sécurité et la prévention contre les risques professionnels
- Renforcer la formation à la sécurité et à la prévention

Article 114 : Les travailleurs doivent observer les consignes et règles édictées par la Direction et qui ont pour objet la protection du personnel contre les risques professionnels et/ou d'incendie. Ils sont tenus d'utiliser les outils de protections mis à leur disposition dans le cadre de leur travail.

Article 115 : Le non-respect de ces obligations entraîne les sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

Section 2 : De la médecine du travail

Article 116 : La médecine du travail, la préservation de la santé des travailleurs, par la médecine du travail est une obligation de l'établissement.

Article 117 : L'établissement prend en charge tous les frais de la médecine du travail engagés dans le cadre de la préservation de la santé du travailleur.

Article 118 : Tout travailleur est tenu de se soumettre aux examens périodiques décidés par L'Etablissement.

TITRE VI

DE LA CLASSIFICATION ET DE LA RENUMERATION

CHAPITRE 1 : la classification professionnelle

Article 119 : La classification professionnelle détermine le positionnement des différents postes de travail de l'Etablissement qui sont identifiés par un ensemble de tâches cohérentes et complémentaires à accomplir de façon régulière par un travailleur.

Article 120 : La classification est effectuée sur la base de :

- La description du poste de travail.
- L'évaluation et la cotation des postes de travail.

Il est aussi tenu compte, dans la classification professionnelle des paramètres suivants :

- La formation générale.
- Les qualifications professionnelles.
- La responsabilité.
- Les contraintes et exigences particulières.

Article 121 : La nomenclature des postes de travail résultant de la classification professionnelle (**annexe 1**) peut faire l'objet d'un nouvel accord collectif particulier dans les conditions et formes prévues à l'article 120.

CHAPITRE 2 : la grille des salaires

Article 122 : La grille des salaires de l'Etablissement (**annexe 2**) est composée de quatre (04) groupes sociaux professionnels suivants :

- GROUPE I : Exécution.
- GROUPE II : Maîtrise.
- GROUPE III : Cadre.
- GROUPE IV : Cadre Supérieur .

Article 123: Chaque groupe professionnel est décomposé en plusieurs classifications tel que définies ci –après :

- LE GROUPE I : est composé de neuf (09) classifications allant d'E1 à E9
- LE GROUPE II : est composé de quatre (04) classifications allant de M1 à M4
- LE GROUPE III : est composé de quatre (04) classifications allant de C1 à C4
- LE GROUPE IV : est composé de quatre (04) classifications allant CS1 à CS4

CHAPITRE 3 : La Rémunération

Section 1 : Dispositions générales relatives aux salaires

Article 124: En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire.

Article 125: Par salaire, il y a lieu d'entendre :

- Le salaire de base, tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'Etablissement.
- Les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur, des heures de permanence effectuées ou en raison des conditions particulières de travail et, notamment, de travail posté, de nuisance et d'astreinte, y compris le travail de nuit et l'indemnité de zone ainsi que l'indemnité de responsabilité.
- Les primes liées à la productivité et au résultat du travail.

Article 126 : La détermination de la masse salariale, de son niveau, des formes de sa répartition ainsi que l'éventail des salaires au sein de l'Etablissement sont arrêtées sur la base des critères suivants :

- Le plan de charge de l'Etablissement.
- Le niveau de performance de l'Etablissement.
- L'organisation et l'évolution des effectifs.

Article 127 : Les formes et les conditions de la répartition de la masse salariale ainsi que l'éventail de celle-ci sont fixées dans le cadre d'un système de rémunération tel que convenu dans les dispositions de la présente convention collective ainsi que celle de ses annexes.

Article 128 : La part de la masse salariale dans le chiffre d'affaire de l'Etablissement est fixée à un plafond défini dans les objectifs du plan à moyen terme de l'Etablissement.

Section 2 : Du régime indemnitaire

Article 129: Les primes sont destinées à sanctionner un surcroît de travail, de rendement et de productivité du travail. Elles sont aussi accordées pour favoriser l'intéressement des travailleurs dans l'objectif de la préservation des outils de travail et des facteurs de production de l'Etablissement.

Section 3 : Primes et indemnités liées à l'organisation du travail

Article 130 : prime de formation

Les agents appelés à dispenser des cours de formation et de perfectionnement à l'intérieur de l'Etablissement bénéficieront d'une prime de formateur, fixée par décision du Directeur Général.

Article 131 : indemnité forfaitaire de service permanent

L'octroi de l'I.F.S.P est ouvert aux travailleurs astreints à des sujétions d'horaires de travail imposés par les nécessités de service.

Article 132: L'I.F.S.P dont le taux est variable de 0 à 20% au minimum du salaire de base, est accordé pour certains postes spécifiques sur décision du Directeur Général.

Article 133 : L'I.F.S.P n'est pas cumulable avec l'Indemnité de Sujétion, de Travail Posté, d'heures supplémentaires et d'astreinte.

Article 134 : indemnité de zone

Les postes de travail situés dans les zones isolées bénéficient conformément la réglementation en vigueur d'une indemnité de zone. (Décret exécutif N° 93/130 du 14/06/93).

Article 135 : L'indemnité de zone est octroyée aux travailleurs pour les journées effectivement travaillées.

Article 136 : La liste des Aéroports concernés par cette indemnité de zone ainsi que le taux de cette indemnité sont fixés conformément au tableau ci- après :

AEROPORT	TAUX %	AEROPORT	TAUX %
LAGHOUAT	20%	IN- GUEZZAM	40 %
HASSI-MESSAOUD	32%	EL GOLEA	32%
GHARDAIA	25%	IN- AMENAS	35%
TOUGOURT	25%	IN- SALAH	40 %
HASSI R'MEL	25%	DJANET	35%
TAMANRASSET	32%	EL OUED	35%
OUARGLA	25%	ILLIZI	35%
BOUSSAADA	20%		

Article 137 : indemnité de caisse

Tout travailleur manipulant des fonds en espèces sous sa responsabilité, perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle de mille cinq (1500 da) dinars, par décision du Directeur Général.

Article 138 : indemnité de responsabilité de sujétion et de représentation

Une indemnité de Responsabilité, de Sujétion et de Représentation ainsi qu'une prime de documentation calculées au prorata du salaire de base sont attribuées au personnel de l'Etablissement occupant les postes d'Organigramme ou de Responsabilité et ce, conformément à la nomenclature des postes de travail annexée.

Article 139: Dans le cas où il est mis fin aux fonctions d'un travailleur occupant un poste d'organigramme depuis trois (03) ans au minimum, celui-ci conserve sa classification, en perdant la totalité des primes afférentes liées à ce poste.

Si le travailleur concerné a occupé le poste d'Organigramme durant une période inférieure à trois (03) ans, il est repositionné à son ancienne classification.

Article 140 : L'indemnité de sujétion, octroyée aux agents occupant les postes de responsabilité, est variable. Le taux en est fixé mensuellement par la hiérarchie directe.

Elle signifie la dépendance et l'assujettissement d'un cadre responsable envers l'Etablissement et elle est attribué pour compenser les contraintes subies et les risques encourus dans l'exercice de ses fonctions.

L'indemnité de sujétion n'est pas cumulable avec la prime de travail posté, l'I.F.S.P et des heures supplémentaires.

Article 141 : Dans le cas d'une démission du poste de responsabilité, l'agent perd la totalité des primes et est repositionné à la classification du poste précédemment occupé.

Article 142 : prime d'astreinte.

Les travailleurs assujettis à l'astreinte bénéficient d'une prime d'un taux de 25% de leur salaire de base sur décision du Directeur Général.

La prime d'astreinte n'est pas cumulable avec l'indemnité de sujétion, l'I.F.S.P, l'indemnité de Travail Posté et les heures supplémentaires.

Article 143 : indemnité d'emploi spécifique

Les travailleurs affectés aux tâches d'égoutier bénéficient d'une indemnité d'emploi spécifique d'un montant de deux mille (2000 DA) dinars.

Article 144 : indemnité de nuisance

Une indemnité de nuisance est octroyée lorsque le poste de travail comporte des tâches et des conditions de travail présentant des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et/ou de danger.

Le taux de cette indemnité varie de 0 à 30 % du salaire de base en fonction du travail exercé dans les conditions sus indiquées et arrêtée au maximum comme suit :

- Insalubrité 12 %
- Pénibilité 6 %
- Salissure 6 %
- Danger 6%

L'indemnité pour l'utilisation de l'outil informatique est attribuée sur demande des structures concernées. Elle est imputée dans la rubrique pénibilité néanmoins elle n'est pas cumulable pour les agents affectés aux tâches pénibles et bénéficiant déjà de cette indemnité.

Les postes de travail qui ouvrent droit aux indemnités de nuisances sont fixés dans la nomenclature des postes de travail de l'établissement qui est établie sur proposition des responsables des structures après avis de la commission d'hygiène et de sécurité et approbation du conseil de direction de l'entreprise.

Toute modification interviendra dans les mêmes formes.

Section 4: Indemnités liées au rendement de travail

Article 145: La prime de rendement individuelle destinée à sanctionner le rendement individuel est mesurée et servie mensuellement.

Cette dernière est calculée et servie de base de calcul dans le système d'évaluation en vigueur. Elle varie de 0 à 20% du salaire de base du travailleur selon les critères suivants :

A- QUANTITE DE TRAVAIL

La quantité de travail s'apprécie suivant cinq (05) degrés :

- EXEPTIONNELLE : 08 POINTS
- TRES BONNE : 06 POINTS
- MOYENNE : 04 POINTS
- MEDIOCRE : 02 POINTS
- INSUFISANT 00 POINT

B- QUALITE DE TRAVAIL

La qualité de travail s'apprécie suivant quatre (04) degrés

- EXEPTIONNELLE : 06 POINTS
- MOYENNE : 04 POINTS
- MEDIOCRE : 02 POINTS
- INSUFISANT : 00 POINT

C- ASSIDUITE

L'assiduité s'apprécie en termes d'absence et de retards dans la prise de service de l'agent.

c1) – REGULARITE

- Aucune absence durant le mois : 03 POINTS
- De 02 à 04 jours d'absence : 02 POINTS
- De 05 à 06 jours : 0,5 POINT
- Plus de 06 jours d'absence : 00 POINT

c2)- PONCTUALITE

- Aucun retard durant le mois : 03 POINTS
- Retards cumulés inférieur à 06 heures : 02 POINTS
- Retards cumulés compris entre 06 et 10 heures : 0,5 POINT

Article 146 : La PRI est indexée sur la PRC suivant le tableau ci –après :

- La note de 12 de PRI ouvre droit à 90% de la PRC.
- La note de 11 de PRI ouvre droit à 80% de la PRC.
- La note de 10 de PRI ouvre droit à 70% de la PRC.
- La note de 09 de PRI ouvre droit à 60% de la PRC.
- La note de 08 de PRI ouvre droit à 50% de la PRC.
- La note de 07 de PRI ouvre droit à 40% de la PRC.
- La note de 06 de PRI ouvre droit à 30% de la PRC.
- La note de 05 de PRI ouvre droit à 20% de la PRC.
- La note de 04 de PRI ouvre droit à 10% de la PRC.
- La note de 03 de PRI ouvre droit à 00% de la PRC

Article 147 : La prime ou pénalité de rendement collectif est destiné à sanctionner la productivité d'un collectif de travail. Elle est servie mensuellement.

Les paramètres d'attribution de cette prime sont définis comme suit :

A/ TAUX DE REALISATION DE CHIFFRE D'AFFAIRES

Ce taux est égal à : $\frac{\text{Chiffre d'affaires réalisé} \times 100}{\text{Chiffre d'affaire prévisionnel}}$

B/ TAUX DE REALISATION DES COUTS

Ce taux est égal à : $\frac{\text{Charge annuelle réalisé} \times 100}{\text{Charge annuelle prévisionnelle}}$

C/ NOTATION DES PARAMETRES

Le taux de la P.R.C est plafonné à 30% conformément aux paramètres servant de base de calcul revus et arrêtés comme suit /

1- Chiffre d'affaires :

TAUX %	NOTE (points)
Taux \leq 80%	00
80 < Taux \leq 90%	05
90 < Taux \leq 100%	10
Taux \leq 100%	15

2- Cout :

TAUX %	NOTE (points)
Taux \leq 80%	15
80 < Taux \leq 90%	10
90 < Taux \leq 100%	05
Taux \leq 100%	00

D/ Détermination de la note PRC

La note de la PRC est obtenue par addition des notes correspondant au deux paramètres tels qu'arrêtés aux alinéas C1 et C2.

Article 148 : Après accord du Directeur Général, le montant de la quote – part à répartir au titre de la participation des travailleurs aux résultats est égal au tiers (1/3) du bénéfice net comptable de l'exercice dans la limite de 15% de la masse salariale de l'exercice soumise à l'impôt (rémunération du personnel étranger étant exclue).

Article 149: Sont considérés comme ayants- droits à la participation aux résultats tous travailleurs inscrits au tableau des effectifs de l'Etablissement au 31 Décembre de l'exercice considéré.

Article 150 : L'inscription au tableau des effectifs de l'Etablissement au 31 Décembre n'est pas opposable aux travailleurs mutés, détachés, mis en disponibilité, en formation, appelés au service national, mis à la retraite, en longue maladie ou décédés au cours de l'exercice considéré, et ceux dont le contrat de travail est inférieur ou égal à six (06) mois.

Article 151 : La quote- part définie conformément aux dispositions des articles susmentionnés est répartie entre les ayants – droits au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans l'Etablissement durant l'exercice considéré.

Section 5 : Indemnités de remboursement des frais réellement engagés

Article 152 : indemnité de panier

Une indemnité de 350 DA par jour ouvrable et de récupération est octroyée aux travailleurs qui ne bénéficient pas de restauration, de jour comme de nuit par les moyens de l'Etablissement.

L'indemnité de panier est déduite pour les jours de missions, congé annuel ainsi que pour les jours de formation si la restauration est prise en charge par l'Etablissement.

Article 153 : Les travailleurs des Aéroports du Sud dotés d'une base vie avec cantine ne bénéficient pas de cette indemnité.

Article 154 : indemnité de transport

Il est octroyée une indemnité de transport à tout travailleur dont le transport n'est pas assuré par l'Etablissement. Cette indemnité est fixée comme suit :

- **1700 DA** pour les agents habitant à une distance située entre 03 et 15 Km du lieu de travail
- **2000 DA** pour les agents habitant à une distance située à plus de 15 Km du lieu de travail.

Les agents habitant à moins de 03 Km du lieu de travail ne sont pas concernés par cette indemnité.

Article 155 : L'indemnité de transport du travailleur n'est pas cumulable avec L'indemnité de véhicule. Elle est octroyée sur présentation d'une attestation de résidence, d'une attestation justifiant la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail. Et d'une demande approuvée par le DRHJ et le Directeur de la structure concernée.

Article 156 : indemnité de véhicule

Il peut être attribué une indemnité de véhicule destinée à compenser les frais occasionnés par l'utilisation effective et permanente d'un véhicule dans le cadre du service à une certaine classification de personnel de l'Etablissement.

Article 157 : Les classifications de personnel ouvrant droit à l'indemnité de véhicule sont :

- A – classifications : CS1, CS2, CS3 et CS4
- B – classifications : C5, C4 et C3.
- C – classifications : C2 et C1.

Article 158 : Le montant de l'indemnité de véhicule est fixé comme suit :

- 3000 DA** : pour les classifications prévues à l'alinéa A de l'article 157.
- 2500 DA** : pour les classifications prévues à l'alinéa B de l'article 157.
- 2000DA** : pour les classifications prévues à l'alinéa C de l'article 157.

Article 159 : l'attribution de l'indemnité de véhicule à toute autre personne que celle prévue à l'article 157 ci- dessus, sous réserve que la fonction du travailleur nécessite l'utilisation permanente de son véhicule pour les besoins du service sur décision du Directeur Général après rapport dûment justifié de sa hiérarchie. Cette indemnité est fixée à **1400 DA**.

Article 160 : L'attribution de l'indemnité de véhicule à un travailleur est subordonnée à la présentation des documents certifiant la propriété totale du véhicule et d'une assurance en cours de validité.

Article 161 : indemnité de frais de mission ou de déplacement

Le montant de l'indemnité compensatrice des frais engagés par les travailleurs est fixé comme suit :

Zone	Missionnaires	Chambre et petit déjeuner	Repas midi	Repas soir
Région nord	Classification E1 à M4	1 100	600	600
	Classification C1 à CS4	1 900	600	600
Région sud	Classification E1 à M4	1 900	600	600
	Classification C1 à CS4	2 200	900	900

Article 162 : Dans le cas où l'Etablissement dispose de structure d'hébergement et/ou de restauration sur les lieux où est effectuée la mission, les indemnités compensatrices des frais engagés sont ramenées à 25% des montants ci-dessus.

Article 163 : Une avance ne pouvant excéder les 75% des droits théoriques peut être consentie à l'intéressé.

Article 164 : Les indemnités couvrant les frais de mission en dehors du territoire national sont régies par la législation en vigueur.

Section 6 : Primes et indemnités à caractère social

Article 165 : prime de salaire unique

Une prime dite « salaire unique » est attribuée mensuellement à tout travailleur marié dont le conjoint n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée. Le montant de cette « prime » est fixé à **1200 DA**.

- Le bénéfice de cette prime est supprimé dans les cas suivants :
- Décès du bénéficiaire.
- Activité professionnelle du conjoint.

Article 166 : prime de scolarité

Les agents de l'Etablissement allocataires bénéficient d'une prime de Scolarité d'un montant égal à mille cinq dinars **1500 DA** par enfant scolarisé dont ils ont la charge sociale.

Les enfants concernés sont ceux âgés de six (06) ans révolus à seize (16) ans révolus au 15 septembre de l'année en cours.

Les travailleurs dont les enfants sont âgés de dix-sept ans à vingt et un (21) ans révolus, doivent obligatoirement fournir un certificat de scolarité pour bénéficier de ladite prime.

Section 7 : Avantages Consentis Aux Travailleurs

Article 167 : Une allocation de départ à la retraite est octroyée aux agents admis à faire valoir leur droit suivant les modalités suivantes :

- pour les agents de classifications E1 à M4, deux fois 20.000 ,00 DA par tranche de deux (02) années d'ancienneté.
- pour les agents des classifications C1 à C4, deux fois et demi le 20.000 ,00 DA par tranche de deux (02) années d'ancienneté.
- pour les agents des classifications CS1 et plus, trois (03) fois 20.000 ,00 DA par tranche de deux (02) années d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte est limitée à 32 ans.

Est considérée comme année d'ancienneté, une période supérieure à six (06) mois.

L'ancienneté prise en compte est celle acquise à l'EGSA/Alger et au sein des Administrations, entreprises ou Etablissements publics du secteur du transport aérien relevant du Ministère des Transports.

Article 168 : En cas de décès d'un travailleur et quelles qu'en soient les causes ou les circonstances, une indemnité spéciale dite « **indemnité de moyens de subsistance** » est octroyée aux ayants droit (veuves, enfants mineurs ou les ascendants au premier degré pour les agents non mariés) et ce sur présentation des pièces justificatives (fridha).

Le barème de calcul de cette indemnité est identique à celui du départ en retraite.

Article 169 : prime d'encouragement.

La prime dite d'encouragement peut être versée à l'ensemble du personnel par décision du Directeur Général chaque année à l'occasion de la fête de l'aïd El Adha. Le montant et les modalités d'attribution de cette prime sont fixés par le conseil de direction de l'entreprise en fonction des possibilités financières du moment et après négociation avec les partenaires sociaux.

Article 170 : prime d'encouragement pour tâches exceptionnelles

Les agents de toute structure impliqués dans la réalisation des tâches urgentes et exceptionnelles peuvent bénéficier d'une prime d'encouragement. Le montant et les modalités d'attribution de cette prime sont fixés par le conseil de direction de l'entreprise sur proposition du responsable de la structure concernée.

Article 171 : bonification pour veuves et enfants de Chahid

Les agents ayant la qualité de veuve ou enfant de Chahid classés à la classification E1 à M4 incluses bénéficient d'une bonification d'un montant mensuel de 1000 DA

Article 172 : Les agents justifiant de leur qualité de moudjahid, veuves ou enfants de Chahid bénéficient conformément à la Loi 99-07 du 05 avril 1999, d'une promotion spéciale une fois dans leur carrière par l'ajout de deux (02) classifications dans leur classement.

Article 173 : Les travailleurs ayant fait l'objet de mutation au sud par l'Etablissement pour tout régime de travail confondu bénéficient de deux (02) billets d'avion avec leur famille par an et non cumulables.

Les bénéficiaires sont l'agent, son conjoint et ses enfants à charge.

Article 174 : prime de technicité

Une prime de technicité fixée à 8% du salaire de base, est attribuée mensuellement aux cadres occupant des postes nécessitant une technicité spécifique.

Les postes de travail concernés par la dite prime sont désignés dans la nomenclature des postes de travail annexée à la présente convention .

Article 175 : prime d'apprentissage

Dans le cadre d'apprentissage, il est octroyé par décision du Directeur Général une prime dite « prime d'apprentissage » aux maîtres d'apprentissage.

TITRE VII DES CONFLITS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : des conflits collectifs

Article 176 : constitue un conflit collectif dans le travail tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail et non résolu entre les travailleurs et l'Etablissement.

Section 1 : Du processus de prévention et de règlement

Article 177 : Le processus de prévention des conflits collectifs doit se conformer à la législation en vigueur. Il se déroule selon les étapes suivantes :

- 1° La prévention
- 2° La conciliation
- 3° La médiation
- 4° L'arbitrage

Article 178 : la prévention.

Il est institué, au sein de l'établissement des

réunions périodiques obligatoires entre la Direction générale et les représentants des travailleurs. La périodicité et l'ordre du jour de ces réunions sont fixés d'un commun accord entre la Direction générale et les organisations syndicales représentatives. Un procès-verbal sanctionne la réunion.

Article 179 : la conciliation

Tout différend collectif qui n'a pas trouvé sa solution au sein de l'Etablissement dans le cadre de la prévention doit être obligatoirement soumis aux services de l'inspection du travail territorialement compétents aux fins de conciliation éventuelle entre les deux (02) parties.

Article 180 : La médiation

la médiation est le fait de confier d'un commun accord (Direction de l'Etablissement et représentants des travailleurs) le différend collectif à une tierce personne, dont la mission est de proposer un règlement amiable du différend avec transmission d'une copie des propositions à l'inspection du travail territorialement compétente.

La médiation ne peut intervenir qu'après échec de la conciliation.

Le délai de remise des recommandations est fixé à 15 jours.

Les conclusions du médiateur ne revêtent aucun caractère exécutoire à moins d'être acceptées par les deux parties.

Article 181 : Lorsque les parties conviennent de soumettre leurs différend à l'arbitrage ,il est fait application de l'article 1006 et suivant du code de procédures civiles et administratives sous réserves des dispositions particulières de la loi 90-02 du 06/02/1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève , modifiée et complétée.

La sentence arbitrale est rendue e dernier ressort dans les tentes (30) jours de la désignation des arbitres.

Elle s'impose aux parties tenues d'en assurer l'exécution.

Section 2 : De L'exercice du droit de grève

Article 182 : Les travailleurs de l'Etablissement ne peuvent recourir à la grève qu'après avoir épuisé par le biais de leurs représentants les procédures de conciliation et doivent suspendre la grève dès que le différend est soumis à l'arbitrage.

En tout état de cause, le recours à la grève obéit aux conditions prévues dans les articles définis ci- après.

Article 183 : De l'approbation de la grève par le collectif

Avant tout déclenchement de grève, le collectif des travailleurs doit obligatoirement tenir une Assemblée Générale d'information d'une journée au maximum, en informant l'Etablissement au préalable.

L'approbation de la grève s'effectue par vote à bulletin secret et à la majorité des travailleurs du collectif concerné. Le vote n'est valable que si 50% au moins des effectifs du collectif concerné sont présents.

Article 184 : De préavis de grève

Dans le cas d'approbation de la grève par le collectif des travailleurs, un préavis de grève de quinze (15) jours est auprès de la Direction de l'Etablissement et de l'inspection du travail.

Article 185 : De la protection du droit de grève

La grève déclenchée dans le respect des règles ci-dessus indiquées, obéit aux dispositions de la loi N° 90-02 du 06-02-90, relative à la prévention des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève. Quand la grève est légale, il est interdit :

De recruter ou affecter des travailleurs pour remplacer ceux en grève.

- De sanctionner les travailleurs ayant participé à la grève.

Article 186 : De l'entrave à la liberté du travail

Toute acte visant à empêcher, par menaces, manœuvres frauduleuses ou violences, un travailleur, un Etablissement ou ses représentants de reprendre ou poursuivre leur travail constitue une entrave à la liberté du travailleur et est puni par la loi.

L'occupation des locaux professionnels de l'Etablissement par les grévistes est strictement interdite quand elle vise l'entrave à la liberté du travail. Cet acte, constitue une faute professionnelle grave pouvant entraîner en sus des sanctions disciplinaires, des poursuites pénales à l'encontre de ses auteurs.

Article 187 : Service minimum

Les personnels sont, en cas de grève, soumis à un service minimum.

- Les travailleurs requis sont tenus d'assurer le service minimum auquel ils sont astreints.
- Tout refus d'obtempérer constitue une faute professionnelle du 3^{ème} degré.
- Les classifications de vol ci-après ne sont pas concernées par le service minimum.
 - Les aéronefs d'état.
 - Les aéronefs d'évacuation sanitaire.
 - Les vols spéciaux.
- Les services liés à la sûreté de l'Aéroport et la taxation.
- En cas d'arrêt pour causes techniques.
- Les services liés à la sûreté de l'Aéroport et la taxation seront normalement assurés.
- Le service minimum consiste à maintenir disponible au moins la moitié des installations, équipements et facilités sus-cités.

Article 188 : De la résolution de la grève

Durant les périodes de préavis et de grève, si elle est déclenchée, il est fait obligation aux deux (02) parties (Direction de l'Etablissement et Représentants Syndicaux des Travailleurs de l'Etablissement) de poursuivre leurs négociations pour la résolution de leur différend et d'engager les procédures de conciliation et de médiation et, en cas de persistance de la grève, déférer le conflit devant la Commission Nationale d'arbitrage, si les nécessités économiques et sociales l'exigent.

CHAPITRE 2 : des conflits individuels

Article 189 : En cas de conflit individuel, le travailleur concerné soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (08) jours suivant la date de saisine. En cas de non réponse ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'instance chargée de la gestion du personnel ou l'Etablissement, selon le cas.

Article 190 : L'organe de direction ou l'Etablissement est tenu de notifier, par écrit, les motifs du refus partiel ou total de la question au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de la saisine et ce en application des dispositions de l'article 4/2 de la loi 90-02 du 06/02/1990, relative au règlement des conflits individuels, modifiée et complétée.

Article 192 : Après épuisement des procédures de règlement interne des conflits individuels de travail au sein de l'organisme Etablissement, le travailleur peut saisir l'inspecteur du travail conformément aux procédures fixées par la loi.

TITRE VIII

** DISPOSITIONS FINALES **

Article 193 : La présente convention collective est conclue entre la Direction Générale de l'EGSA/Alger et le syndicat d'Entreprise représentée par sa secrétaire Générale pour une durée indéterminée par les deux (02) parties et prend effet à compter du 01 janvier 2019.

Elle fera l'objet d'enregistrement auprès de l'inspection du travail territorialement compétente et le greffe du tribunal territorialement compétente.

Article 194 : Les dispositions de la présente convention ainsi que celles de ses annexes sont modifiées de droit dans les conditions suivantes :

- Lorsque les dispositions législatives et réglementaires en vigueur sont modifiées et/ou abrogées
- En cas de promulgation de nouvelles dispositions législatives et réglementaires
- Lorsque les représentants syndicaux des travailleurs et l'Etablissement adhèrent d'un commun accord à une convention ou accord collectif de rang supérieur.
-

Article 195 : la dénonciation la présente convention collective ne peut avoir lieu avant douze (12) mois calendaires qui suivent la date de son enregistrement.

Article 196 : la dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire, avec copie à l'inspection du travail qui enregistre ladite et la dépose auprès du greffe du tribunal consigné.

-La signification de 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 collective.

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

Article 197 : Un exemplaire de la présente convention est mis à la disposition de tous les travailleurs de l'EGSA-Alger qui sont tenus d'en prendre connaissance.

**LE DIRECTEUR GENERAL
DE L'EGSA/ALGER**

**LE SECRETAIRE GENERAL
DU SYNDICAT DE L'ETABLISSEMENT**