



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : افريل 2018
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: صناعة الحديد
الموضوع : اتفاقية جماعية الجزائرية لإنجاز التجهيزات والمنشآت المعدنية "ألريم"
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 7 أبواب : الاحكام العامة / قواعد وشروط اعداد علاقة العمل / سير علاقة العمل / تعليق علاقة العمل / تعديل وضع حد لعلاقة العمل / العلاقات الجماعية للعمل / الاحكام النهائية.
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



Groupe IMETAL
ALRIM Spa

الجزائرية لإنجاز التجهيزات و المنشآت المعدنية

Adresse : ALRIM Zone industrielle de Oued Smar, BP.10 Oued Smar 16270, Alger

البيع المتفرقة العام
تاريخ 15/10/2018
14



الإتفاقية الجماعية

للمؤسسة العمومية الاقتصادية - شركة ذات أسهم

الريم
الإتفاقية الجماعية
يوم 16/10/2018

شهر افريل سنة 2018

PARAPHC
ALRIM
Oued Smar



Groupe IMETAL

ALRIM Spa

الجزائرية لإنجاز التجهيزات و المنشآت المعدنية

Adresse : ALRIM Zone industrielle de Oued Smar, BP.10 Oued Smar 16270, Alger

الإتفاقية الجماعية

للمؤسسة العمومية الاقتصادية - شركة ذات أسهم

ألريم

شهر افريل سنة 2018

PASAPHE
ALRIM
Oued Smar

الباب - الأحكام العامة

1 - الموضوع

تهدف هذه الاتفاقية إلى تسيير العلاقات الاجتماعية المهنية بين المؤسسة و الأجراء فيما يتعلق ب :

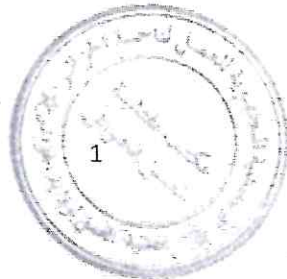
- شروط التشغيل و العمل.
- العلاقات بين المؤسسة و الأجراء.
- التقرير الجماعي للعمل.
- نظام الأجرة.

1- المصادر

تأخذ هذه الاتفاقية أسسها حال تحريرها من الأنظمة التشريعية و القانونية السارية المفعول, لاسيما:

- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتضمن الوقاية و تسوية النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب, المعدل و المكمل بالقانون رقم 91. 27 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 .
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتضمن مفتشية العمل , المعدل و المكمل بالأمر رقم 96 - 11 المؤرخ في 10 جوان سنة 1996 .
- القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المكمل بالقانون رقم 91 / 28 المؤرخ 21 ديسمبر سنة 1991.
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتضمن علاقات العمل, المعدل و المكمل بالقانون رقم 91 / 29 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 و المرسوم التشريعي رقم 94 / 03 المؤرخ في 11 أبريل سنة 1994 - المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994 و الأمر رقم 96 - 21 المؤرخ في 09 جويلية سنة 1996 و الأمر رقم 97 - 02 المؤرخ في 11 جانفي سنة 1997 و الأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 11 جانفي سنة 1997 .

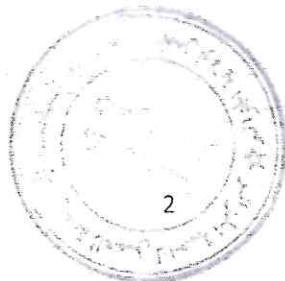
PARAPHE
ALRIM
Oued Smar



Handwritten signature or mark.

- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990, المتضمن كفايات ممارسة النشاط النقابي المعدل و المكمل بالقانون رقم 91 / 30 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 و الأمر رقم 96 / 12 المؤرخ في 10 جوان سنة 1996 .
- الاتفاقية الجماعية للفرع المبرمة بين شركة تسيير المساهمات SGP CONSTRUMET و الفدرالية FNTMMEE / الإتحاد العام للعمال الجزائريين .

بالنسبة للنصوص القادمة عندما تكون أحكام القانون أكثر ملائمة للأجراء, تطبق تلقائيا و تخالف أحكام هذه الاتفاقية دون تفاوض مسبق.



PARAPHE
ALIM
Soud Smar

II-الأطراف

تم إبرام هذه الاتفاقية بين:

المديرية العامة للمؤسسة العمومية الاقتصادية - شركة ذات أسهم - أليم - Alrim Spa (الجزائرية لإنجاز
التجهيزات و المنشآت المعدنية) الكائن مقرها بالمنطقة الصناعية بوادي السمار - الجزائر -

من جهة

أعضاء الفرع النقابي للمنظمة النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA المؤسسة العمومية
الاقتصادية - شركة ذات أسهم - أليم- الممثلة - المفوضة لتمثيل الأجراء قصد التفاوض و المصادقة
على هذه الاتفاقية.

من جهة أخرى

ANAPPE
ALRIM
Sud Sma



III- مجال التطبيق

تطبق هذه الاتفاقية على كافة أجراء المؤسسة مهما كانت صفتهم و مكان العمل الذي يمارسون به ما عدا الإطارات المسيرة الذين يخضعون لأحكام خاصة لاسيما المرسوم التنفيذي 90. 290 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 1990 و العمال الأجانب المسيرين بواسطة أحكام خاصة.

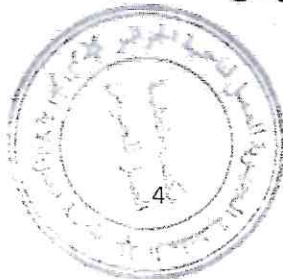
1- حقوق الأجراء

يتمتع الأجراء بالحقوق الأساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- المساهمة ضمن الهيئة المستخدمة .
- الضمان الاجتماعي و التقاعد.
- النظافة الأمن و طب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية و تسوية نزاعات العمل .
- اللجوء إلى الإضراب .

في إطار علاقة العمل للأجراء الحق أيضا :

- شغل فعلي.
- احترام كيانهم الجسدي و المعنوي و كرامتهم.
- الحماية ضد كل تمييز من أجل شغل منصب آخر غير المنصب المستحق بالنظر لكفاءاته.
- التكوين المهني و الترقية في العمل.
- التسديد الدائم للأجر المستحق.
- الخدمات الاجتماعية.
- كل الامتيازات الناتجة بالخصوص من عقد العمل .



PARAPHE
ALRIM
0000 Smar

Handwritten signature or mark.

2- واجبات الأجراء

يلتزم الأجراء في إطار علاقات العمل بالواجبات الأساسية التالية :

- بذل كافة جهودهم لأجل القيام بالواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و ذلك بالتصرف بعناية و انضباط في إطار تنظيم العمل المعد من طرف المستخدم.
- المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة قصد تحسين التنظيم و المردودية.
- تنفيذ التعليمات المعطاة من طرف السلطة السلمية المعينة من طرف المستخدم في استغلالها العادي لصلاحياتها الإدارية،
- احترام تدابير النظافة و الأمن المعدة من طرف المستخدم طبقا للتشريع و التنظيم.
- القبول بالفحوصات الطبية الداخلية و الخارجية التي يمكن أن يسطرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة الانضباط.
- المساهمة في نشاطات التكوين و تحسين المستوى و الرسكلة التي يسطرها المستخدم في إطار تحسين سير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو تحسين النظافة و الأمن.
- عدم الحصول على فوائد مباشرة أو غير مباشرة ضمن مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو متعاملة من الباطن إلا بموافقة من المستخدم ضمن ميدان نشاطه.
- عدم إفشاء معلومات ذات طابع مهني و المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و نظم الإنتاج و كفاءات التنظيم و بصفة عامة عدم إفشاء بالوثائق الداخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا تم طلبها من طرف القانون أو من السلطة السلمية التابعين لها.
- القيام بالواجبات المترتبة عن عقد العمل.

الباب II - قواعد و شروط إعداد علاقة العمل

الفصل I- شروط التوظيف

الفرع 01 - التوظيف

المادة الأولى: إن التوظيف هو من صلاحيات الرئيس المدير العام.



PARAPHE
ALRIM
3/04/2014

المادة 02 : يعد كل حكم من الأحكام الواردة بعقد عمل و الذي من شأنه ترسيخ أي تمييز كان ما بين الأجراء فيما يتعلق بالتوظيف أو الأجرة أو شروط العمل و المبني على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو الزوجية أو الروابط العائلية أو القناعات السياسية أو الانتساب أو عدمه إلى نقابة ما, باطلا ولا يحدث أي أثر.

المادة 03 : يجب أن يكون المرشح للتوظيف خال من أي التزام.

المادة 04 : يتحمل كل مرشح للتوظيف تحت نفقته و دون التزام بالتوظيف, الفحوص الطبية و كذا الاختبارات المهنية و الفكرية التي تسمح للشركة لمعرفة قدراته و إمكانياته المهنية.

و يلتزم أيضا بإعطاء كل معلومة تطلبها المؤسسة و المتعلقة بحياته المهنية السابقة و حالته الصحية.

المادة 05 : السن الأدنى المطلوب للتقدم للتوظيف ضمن المؤسسة هو 18 سنة ماعدا عقود التمهين المعينة في القانون.

المادة 06 : يلتزم كل مرشح للتوظيف بإعداد ملف الترشيح يتكون من :

- طلب خطي مرفق بالسيرة الذاتية .
- استمارة معلومات مزودة من طرف المؤسسة و مملوءة بطريقة قانونية و مؤشر عليها,
- نسخة مطابقة للأصل من شهادات التخرج.
- نسخة مطابقة للأصل لكل شهادات العمل في حالة عمل العون سابقا.
- وثائق الحالة المدنية.
- نسخة طبق الأصل من بطاقة التعريف الوطنية.
- شهادة الإقامة.
- صور شمسية.
- شهادة السوابق العدلية رقم 03 .
- شهادة الجنسية.
- شهادة عدم عمل الزوج .
- تصريح شرفي متضمن عدم تراكم مناصب العمل و الحالة الصحية.
- ملف طبي.

PANAPHE
ALRIM
3000 Smar



Handwritten signature or mark.

- نسخة من بطاقة الشفاء.

تحتفظ المؤسسة بحق التأكد من تطابق التصريحات و صحة الوثائق المقدمة.

المادة 07: يتم كل توظيف بواسطة عقد عمل يحدد به:

- المنصب الواجب شغله.

- الإلحاق.

- التصنيف.

- الأجر المطابق.

- تاريخ الدخول حيز التنفيذ.

- فترة التجربة.

المادة 08 : يمكن إبرام عقد العمل لمدة :

- لمدة غير محدودة.

- لمدة غير محدودة و بفترة جزئية.

- لمدة محدودة.

- لمدة محدودة و فترة جزئية.

و يوضح العقد في الحالتين الأخيرتين مدة علاقة العمل و مبرر التوظيف حسب المادة 12 من القانون رقم 11 /90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 و المتضمن علاقات العمل.

و يجب على الأجير أن يضع عبارة " قرأ و صودق عليه " قبل التوقيع على عقد العمل.

علاقة العمل تتغير من علاقة محددة إلى علاقة غير محدودة بعد 02 سنة (24 شهر) من العمل في

المؤسسة من آخر تاريخ التوظيف .

PANAPHE
ALRIM
3000 Sma



Handwritten signature or initials.

المادة 09: خلال الثمانية و الأربعون 48 ساعة التي تلي تعيين الأجير، يتلقى هذا الأخير النسخ التالية:

- نسخة من عقد التوظيف.
- نسخة من محضر التصيب.
- نسخة من النظام الداخلي.
- بطاقة المنصب .

الفرع 02: فترة التجربة

المادة 10: يخضع كل مرشح لوظيفة محدودة المدة عند التوظيف لفترة تجربة قدرها :

- شهر واحد بالنسبة لعمال التنفيذ .
- شهرين بالنسبة لعمال التحكم
- ثلاثة أشهر لعمال التأطير
- ستة أشهر للإطارات السامية.

و يجب في حالة ما إذا قررت المؤسسة تمديد فترة التجربة، تبليغ قرار التمديد إلى العامل.

و في حالة عدم تبليغ نهاية فترة التجربة، تمدد هذه الأخيرة لفترة معادلة.

المادة 11: و لا يجب في أي حال من الأحوال أن تفوق فترات التجربة المتراكمة مدة :

- شهرين بالنسبة لعمال التنفيذ.
- أربعة أشهر بالنسبة لعمال التحكم
- ستة أشهر لعمال التأطير
- اثني عشرة شهرا للإطارات السامية.

المادة 12 : يحتفظ كلا الطرفين بحق فسخ علاقة العمل خلال فترة التجربة دون تعويض أو إشعار

مسبق باستثناء الحق في الإجازة السنوية.

المادة 13 : يستلم الأجير في حالة ما إذا كانت فترة التجربة مرضية، تبليغ بالنتيبت في منصب عمله.

PARAPHE
ALRIM
2008 5mar



المادة 14 : يمكن القيام بهذا التبليغ في أي وقت من فترة التجربة.

و في حالة عدم تبليغ التثبيت بمنصب العمل و بعد تمديد فترة التجربة تعتبر علاقة العمل ملغاة.

المادة 15 : يملك الأجير خلال فترة التجربة نفس الحقوق و الواجبات على غرار الأجراء الشاغلين لمنصب عمل مماثلة و يتم أخذ هذه الفترة في حساب أقدمية العامل ضمن الهيئة المستخدمة عندما يتم تثبيته بعد فترة التجربة.

الفصل II- شروط التوظيف للفئات الخاصة .

الفرع 01 : العمل لمدة محدودة و لفترة جزئية

المادة 16 : يتم إبرام عقد العمل لمدة محدودة لفترة كاملة أو جزئية فوق الشروط المحددة قانونا.

و يحدد العقد إضافة لمدة علاقة العمل، واجبات الطرفين و شروط وضع حد لعلاقة العمل.

و يستفيد الأجير المؤقت بالأولوية في التوظيف عند الحاجة و هذا مع مراعاة موافقة السلطة السلمية.

الفرع 02 : العمل لمدة غير محدودة و لفترة جزئية

المادة 17: يمكن إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة لفترة جزئية وفق الشروط المحددة في القانون.

المادة 18: لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون الفترة الجزئية للعمل أقل من نصف المدة القانونية للعمل و تحسب أجرة العمل بالتناسب و المدة الساعية.

الفرع 03 : التمهين

المادة 19 : تضمن المؤسسة في إطار أحكام القانون التكوين المهني للشباب بواسطة التمهين.

المادة 20 : يتم ترسيم هذا التكوين بواسطة عقد تمهين مبرم بين المؤسسة و المتمرن وولي القانوني و المؤسسات و الإدارات المعنية بالتمهين

المادة 21 : لا يمنح التكوين ضمن المؤسسة الحق للمتمرن في التوظيف بصفة آلية بفعل أداء تربصه بالمؤسسة.

و عند الحاجة للتوظيف، تعطي المؤسسة الأفضلية للمتمرنين الذين تابعوا تربصا ضمن المؤسسة و ذلك

بكفاءة معادلة مع المرشحين الآخرين.



ANAPHE
ALRIM
2004 2004

8

8

الباب III : سير علاقة العمل .

الفصل I- شروط العمل .

الفرع 01 : مدة العمل - الاستثناء - توزيع

المادة 22 : حددت المدة الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة طبقاً للتشريع الساري العمل به.

غير أن هذه المدة تقدر بـ:

- 46 ساعة و تكافأ بالتناسب مع 40 ساعة بالنسبة للمناصب ذات النشاط التناوبي.
- 36 ساعة تكافأ بالتناسب مع 40 ساعة بالنسبة لمناصب العمل الخاضعة لظروف متعبة و خطرة.

و يتم ضبط قائمة بواسطة إجراء داخلي يتم صياغته بالتضامن مع الشريك الاجتماعي.

المادة 23 : يتم توزيع الأربعون 40 ساعة بصفة عامة على خمسة 05 أيام بمعدل 08 ساعات كل يوم.

و ينجز يوم العمل بنظام دورة متواصلة مع استراحة لتناول وجبة الغذاء قدرها نصف ساعة و تحسب هذه الاستراحة بمثابة وقت العمل و هي مدفوعة الأجر من طرف المؤسسة.

و يمكن للمؤسسة أن تطبق استراحة لمدة $\frac{3}{4}$ ساعة أو أكثر و تكون نصف ساعة منها مدفوعة الأجر.

و يخضع الأجراء الملحقين بالورشات ضمن إطار الأشغال أو الخدمات المطلوبة، لأوقات محددة من طرف الزبون.

المادة 24 : يتم إطلاع الأجراء بساعات الراحة على غرار ساعات العمل.

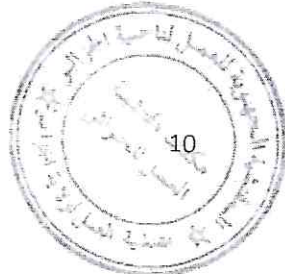
الفرع 02: الساعات الإضافية

المادة 25 : يتطلب اللجوء إلى الساعات الإضافية للضرورة القصوى في العمل و يكتسي طابعاً خاصاً.

و يمكن للشركة في هذه الحالة أن تطلب من أي أجير بعد إعلامه مسبقاً بالقيام بالساعات الإضافية بعد ما بعد المدة القانونية للعمل دون أن تفوق هذه الساعات 20 % من المدة القانونية مع مراعاة أحكام

المادة 30 أدناه.

PANAPHS
ALRIM
Quod Sma7



غير أنه يمكن في الحالات المنصوص عليها صراحة في ما يلي، خرق حدود 20 % من المدة القانونية للأسباب التالية:

- الوقاية من الحوادث المحدقة أو إصلاح الخسائر الناجمة عن الحوادث.
 - إنهاء الأشغال التي يمكن أن يؤدي توقيفها بحكم طبيعتها التسبب في إلحاق أضرار.
- و في هذه الحالات، ينبغي وجوباً استشارة ممثلي الأجراء و إعلام مفتش العمل المختص إقليمياً.

المادة 26 : تعتبر بمثابة ساعات إضافية ساعات العمل المنجزة بعد المدة القانونية للعمل مع مراعاة الأحكام المتضمنة العمل الليلي و العمل التناوبي.

المادة 27 : ويستثنى من نظام الساعات الإضافية، الأعوان المستفيدين من التعويض الجزافي للعمل (IFF) أو أي منحة أخرى تهدف إلى تغطية الاستبداد كالتعويض الجزافي للخدمة الدائمة (IFSP).

المادة 28 : يجب الترخيص مسبقاً بأداء الساعات الإضافية من طرف الرئيس المدير العام أو ممثله.

المادة 29 : تمنح الساعات الإضافية المنجزة من طرف الأجراء بعد المدة الأسبوعية للعمل الحق في:

زيادة قدرها :

- 50 % من النسبة الساعية لمنصب العمل للثمانية 08 ساعات الأولى.
- 75 % من النسبة الساعية لمنصب العمل بالنسبة للساعات المتبقية.
- 100 % بالنسبة للساعات الإضافية أثناء الليل.

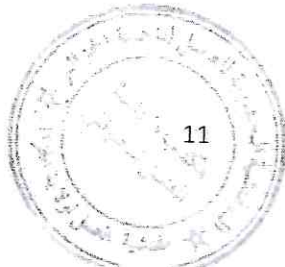
و يمكن منح فترة استراحة بنفس المدة للعمال اللذين تقدموا مسبقاً بطلب خطي.

و يستحق الإطارات القائمين بالساعات الإضافية فقط إلى فترة استراحة بنفس المدة.

المادة 30 : يستحق الأجير الذي يعمل في يوم الراحة القانونية إلى استراحة ذات مدة معادلة و يستفيد من الزيادة على الساعات الإضافية طبقاً لأحكام القانون.

و يعتبر يوم الراحة الأسبوعي و أيام العطل بمثابة أيام راحة قانونية.

PARAPHE
ALRIM
Sud Sma



Handwritten signature or mark.

الفرع 03: العمل الليلي

المادة 31: يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة (09) سا ليلا و الخامسة 05 صباحا بمثابة عمل ليلي.

المادة 32: ينجز العمل الليلي ضمن الشروط التالية :

- ضمن إطار اتفاق ما بين الأطراف و المتضمن تغيير الأوقات.
- عندما تفرض ذلك الشروط المناخية و / أو الجغرافية.
- عندما تكون إلزامية من طرف الزبون.
- للاستجابة لمتطلبات ضرورية لإنجاز برنامج عمل.

المادة 33: لا يمكن للأجراء من الجنسين البالغين أقل من 19 سنة كاملة القيام بالعمل الليلي.

المادة 34: يحضر على المؤسسة اللجوء إلى العاملات لإنجاز الأعمال ليلا.

غير أنه يمكن منح استثناءات خاصة من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميا عندما تكون طبيعة النشاط و مواصفات منصب العمل تبرر هذه الاستثناءات.

الفرع 04 : العمل التناوبي

المادة 35: يمكن للشركة أن تنظم العمل على شكل فرق متتالية بنظام متواصل أو شبه متواصل عندما تتطلب احتياجات الخدمة ذلك و بعد استشارة لجنة المساهمات.

المادة 36: تنجز ساعات العمل تبعا للنظام التالي :

2 X 8 - متواصل

2 X 8 - غير متواصل

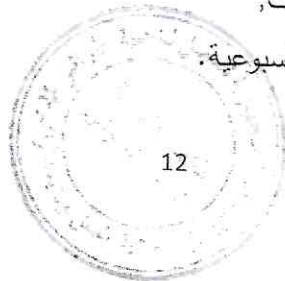
3 X 8 - متواصل

3 X 8 - غير متواصل

المادة 37: يمنح العمل التناوبي الحق في تعويض يوجه إلى تعويض التزامات الخدمة لاسيما:

- الوقت المكرس في نقل الصلاحيات,
- العمل المنجز خلال أيام الراحة الأسبوعية.

PANAPHE
ALRIM
3000 Smar



- العمل المنجز خلال أيام العطل المدفوعة الأجر .
- العمل بالليل .

و حددت كفاءات منح هذا التعويض ضمن الفصل الخاص بالأجرة.

المادة 38: يجب على الأجير الذي لم يتم استخلافه عند انتهاء نوبته، على البقاء بمنصب عمله إلى غاية استخلافه و ذلك في الحدود التنظيمية في مدة السعة اليومية (12 ساعة).

المادة 39: يخضع اللجوء إلى العمل ألتناوبي لكافة العمال، إلى موافقة مسبقة من الإدارة العامة بعد استشارة لجنة المساهمات باستثناء أعوان الأمن.

المادة 40: يمكن مطالبة إدارات المؤسسة عند الاقتضاء بعد إعلام مسبق، للقيام بالمناوبة تبعا لبرنامج مضبط و مبلغ للمعنيين بالأمر أسبوع من قبل.

المادة 41: يجب على الأجير القائم بالمناوبة أن يبقى تحت تصرف المؤسسة في مكان العمل.

المادة 42: يعوض الوقت المكرس للمناوبة بفترة (استراحة) تعادل نفس المدة.

المادة 43: يستفيد العون عندما يقوم بالمناوبة في يوم راحة قانونية، من يوم راحة بنفس المدة.

لا تعلق الاستراحة الإمتيازات المرتبطة بالمردودية.

المادة 44: يطبق مبدأ استرجاع الساعات الضائعة في حالة التوقف الجماعي عن العمل المترتب عن توقف الآلات أو حرائق أو إضرابات أو كوارث طبيعية ... الخ

و تكافأ ساعات الاستراحة بالنسب العادية.

الفصل III: العطل القانونية و الإجازات و الغيابات الخاصة .

الفرع 01: العطل القانونية

المادة 45: يستحق الأجير إلى يوم راحة كامل في الأسبوع.

و حدد يوم الجمعة كيوم الراحة العادي الأسبوعي الموافق لشروط العمل الاعتيادية.

المادة 46: تحدد أيام العطل المدفوعة الأجر من طرف القانون .

المادة 47: يعتبر يوم الراحة الأسبوعي و أيام العطل كأيام راحة قانونية .

PARAPHE
ALRIM
Djed Smar



(Handwritten signature)

المادة 48: يستحق الأعدان غير الخاضعين لنظام العمل بالتناوب أو العمل بالمدائمة المطلوبين للعمل في يوم راحة قانونية في زيادة على الساعات الإضافية طبقاً للمادة 30.

و من جهة أخرى يستحق الأجراء إلى استراحة بنفس المدة تكافئ كساعات عادية.

الفرع 02 : الإجازات

المادة 49: يستحق كل أجير إلى إجازة سنوية مدفوعة الأجر من طرف المستخدم.

و يعتبر كل عزوف من طرف الأجير عن كامل أو جزء من إجازته باطل و بدون أثر.

المادة 50: يستند الحق في الإجازة السنوية على العمل المنجز خلال المدة السنوية المرجعية التي تمتد من تاريخ 01 جويلية من السنة التي تسبق الإجازة إلى غاية 30 جويلية من سنة الإجازة.

وبالنسبة للأجراء الذين تم توظيفهم حديثاً، يعتبر تاريخ التوظيف نقطة انطلاق الفترة المرجعية.

المادة 51: يتم حساب الإجازة السنوية المدفوعة الأجر بمعدل يومي و نصف يوم في شهر عمل دون أن تفوق المدة الإجمالية ثلاثون يوم في سنة عمل.

المادة 52: تساوي كل مدة تعادل أربعة و عشرين 24 يوم عمل أو أربعة 04 أسابيع عمل، شهر عمل عندما يتعلق الأمر بتحديد مدة الإجازة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 53: تعتبر الفترة التي تفوق خمسة عشرة 15 يوم عمل من الشهر الأول لتوظيف الأجير تعادل شهر من العمل عند حساب الإجازة السنوية المدفوعة الأجر.

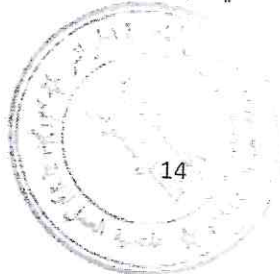
المادة 54: يمكن استدعاء الأجير أثناء الإجازة للضرورة الماسة في الخدمة.

المادة 55: لا يمكن تعليق أو وضع حد لعلاقة العمل أثناء الإجازة السنوية.

المادة 56: يسمح للأجير بتوقيف إجازته السنوية تبعاً لمرض للاستفادة من العطلة المرضية و الحقوق التابعة لها.

المادة 57: يمكن الزيادة في مدة الإجازة السنوية المدفوعة الأجر بالنسبة للعدان الذي يقوم بأعمال خاصة متعبة أو خطيرة .

و لا يمكن في جميع الحالات أن تفوق المدة التي تم تمديدتها العشرة 10 أيام.



PARAPHE
ALRIM
Said Smar

و تحدد قائمة الأشخاص المعنيين بهذا التدبير و الحقوق المرتبطة بموفق إجراء داخلي يتم صياغته بالاستشارة مع لجنة المساهمة.

المادة 58: يستفيد الأجراء الذين تم توظيفهم في إطار عقد التمتين من إجازة استجمام معدة طبقا للمبدأ المضبط من طرف هيئات التكوين المهني .

المادة 59: تعتبر بمثابة فترة عمل لأجل تحديد مدة الإجازة السنوية:

- فترات العمل المنجزة.
- فترات الإجازة السنوية.
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر و المصرح بها من طرف المؤسسة .
- فترات الراحة القانونية.
- فترات الغياب بسبب الأمومة أو المرض أو حوادث العمل.
- فترات الاستدعاء أو الإبقاء بالخدمة الوطنية.

المادة 60: يتخضم الغيابات غير القانونية و كل تلك المترتبة عن أي شكل من أشكال تعليق علاقة العمل خلال المدة المرجعية من حساب الحقوق في الإجازة السنوية.

المادة 61: لا يمكن للعطلة المرضية الطويلة المدة أن تعطي الحق في أكثر من شهر واحد من الإجازة السنوية و هذا مهما كانت مدتها.

المادة 62: يتم تخصيص للعون أثناء الإجازة السنوية تعويضا عن الإجازة يعادل نسبة 12/1 من الأجر السنوي العام المحصل أثناء السنة المرجعية بما في ذلك التعويض عن الإجازة السنوية للسنة الفارطة.

و يقصد بالأجر الإجمالي، الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي.

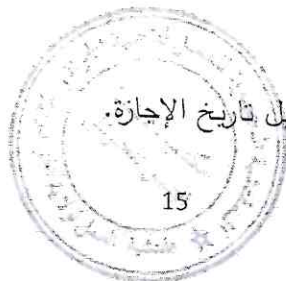
المادة 63: لا يمكن تسديد للعون في حالة تجزئة إجازته إلا مبلغ تعويض تناسبي و فترة الإجازة الفعلية التي تم استهلاكها.

المادة 64: يحتسب الحق في الإجازة و كذا التعويضات عن إجازة الأجراء العاملين بفترة جزئية بالتناسب و ساعات العمل المنجزة .

المادة 65: يتم تحديد برنامج الذهاب في الإجازة السنوية و تجزئتها من طرف المؤسسة بعد أخذ رأي لجنة مساهمة المؤسسة.

و يتم إطلاع أعوان المؤسسة شهرا (01) قبل تاريخ الإجازة.

PANAPHE
ALRIM
Sud Sma



المادة 66 : عند ذهاب العون في إجازة سنوية, يسلم له سند إجازة.

المادة 67 : يجب أن يكون الأعوان العاملين أثناء فترة الإجازة بسبب ضرورة الخدمة, موضوع برنامج ذهاب الذي لا ينبغي في أي حال من الأحوال أن يفوق تاريخ 31 ديسمبر من السنة المالية المعنية.

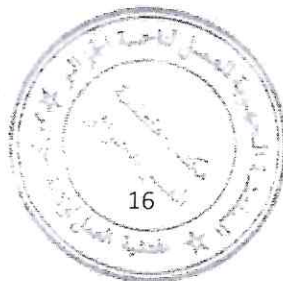
المادة 68 : يجب إعطاء الأولوية عند اختيار الأعوان العاملين إلى أولئك الذين لا يملكون الحق في شهر عطلة كامل.

المادة 69 : باستثناء الأعوان العاملين بسبب ضرورة الخدمة أو أولئك الذين تم استدعائهم أو الذين تم تعليق إجازتهم بسبب المرض, يحضر تجزئة أو تأجيل الإجازة السنوية و لا يمكن أن تكون الفترة المتبقية من الإجازة بالنسبة للأعوان المذكورين أعلاه, موضوع تقسيم جديد.

الفرع 03 : العطل الخاصة .

المادة 70 : يعتبر بمثابة غياب دون فقدان الراتب طبقا للتشريع, التغيب المبرر بالحوادث العائلية التالية :

- | | |
|---------|-------------------------------|
| 03 أيام | • ازدياد مولود للأجير |
| 03 أيام | • زواج الأجير |
| 03 أيام | • زواج ابن الأجير |
| 03 أيام | • ختان ابن الأجير |
| 03 أيام | • وفاة ابن الأجير |
| 03 أيام | • وفاة زوج الأجير |
| 03 أيام | • وفاة والد أو والدة الأجير |
| 03 أيام | • وفاة والد أو والدة الزوج |
| 03 أيام | • وفاة أخ أو أخت الأجير |
| 03 أيام | • وفاة أخ أو أخت الزوج |
| 03 أيام | • وفاة عم(ة) أو خال(ة) الأجير |
| 03 أيام | • وفاة جد أو جدة الأجير |
| 03 أيام | • وفاة جد أو جدة الزوج |



ANAPHE
ALRIM
Oust Smar

Handwritten signature or mark.

الفصل III : الاستراحة

قسم 1: الاستراحة بالمقاصة

المادة 71: يمكن اللجوء إلى الاستراحة بالتسبيق أو بالمقاصة لأجل السماح لأجراء المؤسسة من الاستراحة بمناسبة عيد وطني أو ساعات رمضان.

الفرع 02: الراحة بعد توقف جماعي للعمل

المادة 72: يمكن استرجاع الساعات الضائعة في حالة التوقف الجماعي للعمل الناجم عن حالة القوة القاهرة (عطب أو استحالة تقنية لمواصلة العمل) أو نزاع جماعي (إضراب).

الفرع 03: الراحة بالنسبة للعمال في حالة التنقل

المادة 73: يجب توفير شرطين 02 للاستفادة من عطلة استراحة وهما:

• استكمال المدة الشهرية القانونية للعمل (33, 173)

• تشمل هذه المدة آجال الطريق و تقدر ب:

○ نصف يوم لمسافة 150 كلم إلى 250 كلم .

○ 01 يوم واحد لمسافة تفوق 250 كلم و أقل من 500 كلم.

○ 02 يومين لمسافة 500 كلم و أقل من 800 كلم.

○ 03 أيام لمسافة أكثر من 800 كلم.

ملاحظة: يوم 01 واحد عندما يكون التنقل بالطائرة .

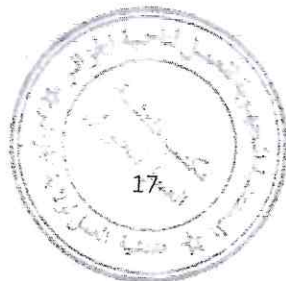
و يجب أن يكون التنظيم في العمل متواصل لمدة دنيا قدرها واحد و عشرون 21 يوم.

المادة 74: يمكن تقسيم المدة القانونية للعمل في الورشة على خمسة (05) أو ستة (06) أيام .

و حددت كفيات مكافأة التنقل و الراحة و آجال الطريق ضمن الفصل الخاص بالأجرة.

و لا تخص هذه الأحكام العمال المتنقلين الساكنين مع عائلتهم في أماكن العمل.

PARAPHE
ALRINI
Oued Smar



(Handwritten signature)

الفصل IV : التنظيم التقني للعمل

الفرع 01: البطالة التقنية

المادة 75 : يمكن للشركة بصفة استثنائية أن تقرر بعد أخذ رأي مندوبي العمال، الوضع في إجازة تلقائية، كافة العمال أو جزء منهم ضمن حدود الحقوق في الإجازة المكتسبة من قبل الأجراء وفق الحالات الآتية:

- التوقف التقني المطول الذي ينجر عنه تخفيض النشاط،
- نقص النشاط الضرفي أو المطول و المترتب عن ضغوط داخلية و/أو خارجية لا تسمح بالاستغلال التام لكافة العمال الشاغلين لمناصبهم بمكان العمل

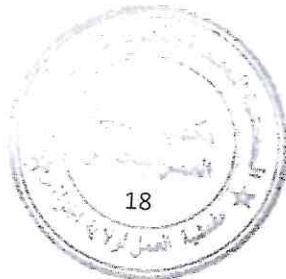
المادة 76: قبل الشروع في التقليل من عدد العمال للأسباب المترتبة عن الظرف الاقتصادي، يمكن أن تلزم المؤسسة بتوقيف أو تقليص النشاط أو اللجوء لأحد الإجراءين و تضع كافة الأجراء أو جزء منهم في بطالة تقنية.

المادة 77: تلجأ المؤسسة إلى البطالة التقنية بعد أن حاولت نشر عمالها و تخفيض من ساعات العمل و تقسيم العمل.

المادة 78: يتم الإحالة على البطالة التقنية وفق الشروط الآتية:

- يجب أن لا تفوق مدة تعليق علاقة العمل سنة واحدة.
- تسديد للأعوان المعنيين بهذا الإجراء، تعويضا محدد ضمن فصل الأجرة.

المادة 79: عند انقضاء المدة المحددة، يعاد إدراج العمال بالمؤسسة و إن لم يتحسن الوضع، يمكن للمؤسسة اللجوء إلى تدبير التقليل من عدد العمال طبقا للقانون.



JANAPHE
ALRIM
0399 5711

الفصل ٧: تنظيم السير المهني للعمال

القسم 1: تسوية الوضعيات الإدارية و الأجرية

المادة 80: لا يتم اتخاذ أي قرار يتعلق بالسير المهني لعون (من توظيف و تثبيت بالمنصب و ترقية و تقيهر بالمنصب و تغيير منصب العمل) دون تبليغ المعني بالأمر بقرار كتابي صادر عن الإدارة العامة.

المادة 81: وفي حالة منح عنصر واحد أو عدة عناصر من الأجرة غير مستحق أو في حالة عدم تسديد أو اقتطاع عنصر أو عدة عناصر مستحقة، يجب أن تتم تسوية الوضعية ضمن أجل ثلاثة أشهر (03) كأقصى حد انطلاقاً من تاريخ تعيين الخطأ و بطلب من الطرف أو الآخر (العون أو المؤسسة).

المادة 82: لا يمكن القيام بالتسويات للوضعية الأجرية خارج الترقية تبعاً لتقديم تبريرات إلا عند الطلب.

و لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يطالب الأجير بالأثر الرجعي.

و لا ينطبق هذا الحكم إلا على العمال الشاغلين للمناصب بتاريخ التوقيع على هذه الاتفاقية.

و بالنسبة للعمال الذين تم توظيفهم بعد دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق، لا يؤخذ بعين الاعتبار سوى الوثائق التبريرية المقدمة عند التوظيف لأجل تحديد الحقوق و المزايا.

المادة 83: لا يمكن الشروع في التثبيت بالمنصب عبر الترقية أو النقل أو التكوين و كذا التسويات الإدارية أو الأجرية دون قرار موقع عليه قانوناً من طرف الرئيس المدير العام.

ويعرض كل إخلال بهذه القاعدة صاحبه إلى عقوبات تأديبية.

قسم 2: الترقية.

المادة 84: تكافؤ الترقية ترفيع في درجة الكفاءات أو ضمن السلم المهني.

و يتم ذلك وفق مناصب العمل المتاحة و كفاءة و جدارة العامل.

المادة 85: و تكافؤ الترقية المرور من رتبة إلى رتبة أعلى و يستجيب تطبيقها استيفاء الشروط الآتية:

- اقتراح السلطة السلمية،
- تنظيم اختبارات للأجراء المتوفرة فيهم شروط الالتحاق بالمنصب الجديد،
- وضع العون المرفى تحت التجربة،
- النتائج المرضية لتربصات التكوين المهني أو تحسين المستوى،



• لا يجب للأجير المقترح للترقية أن يكون عرضة لعقوبة تأديبية:

- من الدرجة الأولى منذ سنة (01)،
- من الدرجة الثانية منذ سنتين (02).

قسم 3: الترفيع

المادة 86: يكرس الترفيع تطور السير المهني للأجير ضمن منصب العمل الذي يشغله بالنظر لتصنيفه ضمن قائمة مناصب العمل و ذلك بمنحه درجات.

المادة 87: و يتم الترفيع على أساس نظام التقويم السنوي الذي يجب أن تنتهجه المؤسسة بعد أخذ رأي الشريك الاجتماعي.

المادة 88: و تأخذ معايير نظام التقويم بعين الاعتبار لاسيما النجاح المرتبطة بـ:

- الانتاجية و الكفاءة،
- التواجد و الالتزام،
- تحسين النوعية.

قسم 4: التقهقر لسبب مهني

المادة 89: يتمثل تقهقر الأجير في إعادة إلحاقه بدرجة أدنى عن تلك التي يشغلها.

المادة 90: و يتم اللجوء للتقهر لسبب مهني بموجب قرار صادر عن الرئيس المدير العام باقتراح من السلطة السلمية، عندما لا ينجز الأجير بطريقة متواصلة المهام المرتبطة بمنصب عمله ضمن احترام المعايير و القواعد و الإجراءات الساري العمل بها داخل المؤسسة و بعد سنة (01) من الإنذار الكتابي المبلغ من طرف المستخدم.

المادة 91: و في هذه الحالة، يحصل الأجير على الأجرة المطابقة لمنصب عمله الجديد.

المادة 92: و على الرغم من التقهقر في المنصب لسبب مهني، يتم اللجوء إلى التقهقر لسبب تأديبي وفق الشروط المنصوص عليها ضمن النظام الداخلي للشركة.



PARAPHE
ALIM
2002 3/11

قسم 5: التكوين

المادة 93: تقوم المؤسسة بنشاطات التكوين و تحسين المستوى طبقا لمخطط التكوين الخاضع لرأي لجنة المساهمة.

و تحدد المؤسسة لاسيما:

- نماذج التكوين,
- العمال المعنيين,
- الميزانيات المخصصة.

المادة 94: و يعد التكوين بمثابة حق و التزام للعامل في آن واحد.

و لا يترتب عنه وجوبا الحق في الترقية ما عدا في حالة النص على ذلك صراحة و كتابيا ضمن عقد التكوين.

غير أنه, يظل أحد معايير الاختيار في الترقية.

المادة 95: و يتم إعداد عقد التكوين كتابيا ما بين المؤسسة و العون الذي التحق بالتكوين و يحدد فيه لاسيما:

- مضمون التكوين و مدته,
- حقوق الطرفين وواجباتهم,
- التأهيل المكتسب عند انتهاء التكوين,
- شروط و كفاءات فسخ العقد.

المادة 96: ويمكن للمؤسسة قصد إنجاز برنامج التكوين, أن تستدعي الهيئات الخارجية المختصة كما يمكنها الاستناد على قدراتها الداخلية إن وجدت و يمكن أن تطلب المؤسسة من أجراءها الحائزين على الكفاءات و المؤهلات, المشاركة في نشاطات التكوين الداخلية و في هذه الحالة, يحصل الأجير المعني على تعويض مقابل إنجاز الخدمة تحدد قيمته ضمن فصل الأجرة.

المادة 97: يمكن لأجراء المؤسسة مطالبة هذه الأخيرة حسب الشروط المحددة قانونا, بالترخيص لهم لأجل إلقاء دروس ضمن الهيئات الخارجية.

و في حالة قبول الشركة, يرخص للأجير بالتغيب دون أجر ثمانية (08) ساعات في الأسبوع.



PARAFNE
ALRIM
Oud Smar

المادة 98: يحتفظ كل عون تم إرساله في دورة تكوين بـ:

- أجره القاعدي،
- أقدميته.

و يستفيد من جهة أخرى، من التكفل بمصاريف نقله وفق الشروط المحددة في فصل الأجرة.

المادة 99: مع مراعاة موافقة الشركة، يمكن للأجير الذي يسجل نفسه لمتابعة دروس التكوين أو تحسين المستوى لسد حاجيات شخصية، الاستفادة من حجم ساعي غير مأجور لا يفوق ثمانية (08) ساعات في الأسبوع.

المادة 100: لا يمكن للأجراء في طور التكوين أن يكون لهم الحق في أية إجازة باستثناء الإجازة البيداغوجية غير أنه يمكن للأعوان العائدين من تكوين بالخارج، المطالبة بإجازة دون دفع راتب وفق نفس الشروط الواردة ضمن النظام الداخلي.

المادة 101: يخضع الأجراء الذين استفادوا من تكوين بالجزائر أو بالخارج يفوق الثلاثة (03) أشهر و كذا الذين استفادوا من غيابات مدفوعة الأجر خلال فترة تكوينهم، إلى فترة وفاء تجاه المؤسسة لمدة تعادل مرتين (02) و سنة واحدة لمدة التكوين.

المادة 102: لا يمكن للعون الذي استفاد من تكوين طويل المدى أن يرشح إلى تكوين آخر قبل انقضاء فترة الوفاء ما عدا في حالة ترخيص ممنوح من المستخدم.

الفصل VI: تغيير المنصب / الحركة

قسم 1: النقل

المادة 103: إن النقل هو تغيير في منصب العمل و/أو مكان العمل.

المادة 104: يترتب على النقل تغيير في التأهيل عندما يتم هذا التغيير بالترفيغ و يستجيب هذا الأخير إلى المبادئ التي تسيير الترقية.

و عندما يكون بالتدني، يستجيب هذا الأخير إلى المبادئ التي تسيير التقهقر.

المادة 105: يمكن اللجوء إلى النقل:

- بطلب العون لأسباب عائلية أو لدواعي شخصية.



(Handwritten signature)

- يمكن إقرار أيضا إعادة إلحاق بمنصب آخر بطلب من طبيب العمل الذي ينصح بتغيير منصب العمل بفعل الحالة الصحية الجسدية أو العقلية للأجير التي لا تسمح له بأداء المهام المرتبطة بالمنصب المشغول.
- و في هذه الحالة، تعمل المؤسسة على إعادة نقل الأجير نحو منصب عمل له أجرة معادلة و ذلك بعد إخضاعه لتكوين مهني إن اقتضى الأمر.
- يجب تسيير الأعوان الذين انخفضت أجرتهم بفعل نقلهم إلى منصب آخر، بطريقة خاصة و ذلك بانتهاز كل فرصة متاحة تسمح من تعيينهم في مناصب مناسبة.

حالة الأجراء ضحايا حوادث العمل: عندما يتسبب في تغيير منصب العمل حادث عمل، كل تخفيض محتمل في الأجر يتم مقاصته بتعويض فارق الدخل و يمتص هذا التعويض في حالة الترقية.

حالة الأجراء المصابين بأمراض مهنية: عندما يتسبب في تغيير منصب العمل، مرض مهني ويثبت هذا التشخيص صندوق الضمان الاجتماعي، كل تخفيض محتمل في الأجر يتم مقاصته بتعويض فارق الدخل للأجراء الذين مارسوا سبعة (07) سنوات بالمنصب الذي تسبب لهم في المرض و يمتص هذا التعويض في حالة الترقية.

و بمبادرة من المؤسسة و لأجل سد ضروريات الخدمة، يمكن تحويل كل عون لأسباب الخدمة إلى أي مكان نشاط المؤسسة و يمكن أن يكون لهذا التحويل طابعا مؤقتا أو دائما.

المادة 106: يجب لطلب النقل أن يحوز على موافقة الهيئة الأصلية و الهيئة المستقبلية.

المادة 107: و في جميع الأحوال، لا يتم تحويل العون فعليا إلا بعد استلام القرار الموقع عليه قانونا من طرف المستخدم.

المادة 108: لا يمكن اتخاذ أي قرار يتعلق بالسيرة المهنية للعون (التوظيف و التنصيب بمنصب العمل و الترقية و التقهر و تغيير منصب العمل) دون تسليم مسبق و تبليغ المعني بالأمر بقرار كتابي صادر عن المديرية العامة للشركة.

قسم 2: الإنابة / الاستخلاف

المادة 109: يجوز أن تستدعي المؤسسة أي عون لأجل القيام بإنابة في منصب لا يمكن أن يبقى شاغرا حتى و لو كان مؤقتا.

المادة 110: و في غياب نائب حائز على نفس التأهيل، يتم اللجوء إلى الإنابة ضمن منصب له تصنيف أعلى لمنصب العون.

JANAPHE
ALRIM
Good Smiles



(Handwritten signature)

المادة 111: لا يجب أن تفوق مدة الإنابة:

- ستة (06) أشهر بالنسبة لمنصب التحكم.
- تسعة (09) أشهر بالنسبة لمناصب الإطارات.
- و اثني عشر (12) شهر بالنسبة للأطر السامية.

المادة 112: يحصل كل عون قام بالإنابة في منصب عمل من تصنيف أعلى لفترة تساوي الشهر، على أجر و المزايا المرتبطة بالمنصب ابتداء من أول يوم إنابة.

المادة 113: و لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يحل التثبيت محل الوضع بمنصب وفق إجراء الترقية.

و في هذه الحالة، يتم استصدار قرار تثبيت بالمنصب.

قسم 3: الإلحاق مقابل راتب

المادة 114: إن الإلحاق مقابل راتب هي وضعية مؤقتة لأجبر تم استدعائه:

- لمتابعة مرحلة تكوين مبرمجة من قبل الشركة،
- ممارسة نشاط أو وظيفة لحساب المؤسسة داخل أو خارج هذه الأخيرة.

المادة 115: يمكن للأجبر الملحق ممارسة نشاط لحساب المؤسسة داخل هذه الأخيرة أو خارجها و يحتفظ بأجرته و بالمزايا ما عدا في حالة قرار مخالف.

و يحتفظ من جهة أخرى، بحقوق الأقدمية و الترفيع و التقاعد.

و يخضع إلى التأديب و شروط العمل بالهيئة المستقبلية.

قسم 4: إعادة الإدماج

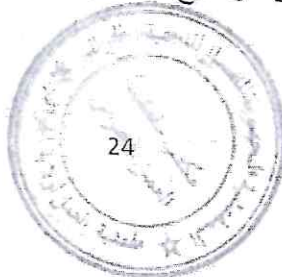
المادة 116: إن إعادة الإدماج هو إعادة إلحاق العون ضمن عمال المؤسسة.

المادة 117: يتم إعادة الإدماج بمنصب العمل الأصلي للأجبر أو بمنصب آخر بأجر معادل.

المادة 118: إن قرار توظيف عون تبعا لاستقالة هو من صلاحيات المديرية العامة.

المادة 119: ولا يمكن لأي عون كان موضوع فصل بسبب خطأ تأديبي أو هجر منصب عمله، أو يعاد إدماجه بمنصب عمله.

PARAPHE
ALRIM
Saad Smar



Handwritten signature or mark.

الفصل VII: حماية الأجراء

قسم 1: طب العمل

المادة 120: تضمن المؤسسة الحفاظ على صحة الأجراء عن طريق ممارسة طب العمل عملاً بالتشريع الساري العمل به.

المادة 121: تتكفل المؤسسة بالفحوص و عيادة الطبيب.

المادة 122: يجب على الأجراء المثل للعيادة الطبية الدورية ضمن إطار المتابعة الطبية المبرمجة من طرف الشركة.

المادة 123: إن المعلومات الطبية هي سرية.

قسم 2: التقاعد التناسبي

المادة 124: يكرس القانون التقاعد التناسبي.

و بمناسبة الإحالة على التقاعد التناسبي, يجب على الأجير أن يعطي أجل يسمح للشركة من الشروع في استخلافه:

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| بالنسبة لأعوان التنفيذ, | - شهر واحد (01) |
| بالنسبة لأعوان التحكم, | - شهرين (02) |
| بالنسبة للإطارات. | - ثلاثة (03) أشهر |

قسم 3: التقاعد

المادة 125: تحدد جميع الكيفيات المتعلقة بالإحالة على التقاعد قانوناً.

المادة 126: إن المزايا باستثناء تلك المخولة من طرف القانون محددة ضمن فصل الأجرة.

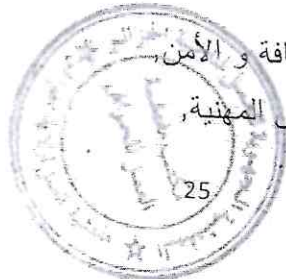
قسم 4: النظافة و الصحة

المادة 127: ينشأ على مستوى المؤسسة "لجنة النظافة و الأمن" طبقاً للقانون.

المادة 128: تمارس لجنة النظافة و الأمن الصلاحيات الآتية:

- تطبيق النظام الداخلي في مادة النظافة و الأمن
- الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية,

PARAPHE
ALRIM
Oued Sma



- إعلام الأجراء في ميادين النظافة و الأمن,
- تحيين و/أو مراجعة مناصب العمل التي تحتوي على أضرار.
- إعداد برنامج عمل سنوي لأشغال النظافة و الأمن.

و تجتمع اللجنة تحت مسؤولية المستخدم, مرة واحدة كل ثلاثي لأجل تقييم تنفيذ برنامج النظافة و الأمن.

المادة 129: تحدد لجنة النظافة و الأمن المنشأة بقرار من المدير العام أو الرئيس المدير العام, بداخلها قواعد سيرها.

المادة 130: يرأس لجنة النظافة و الأمن الرئيس المدير العام.

المادة 131: و تعد اللجنة قائمة مناصب العمل التي تمنح الحق في آثار الحماية الفردية و الجماعية.

المادة 132: يجب على العون الذي كان موضوع منع طبي عن النشاط صادر عن طبيب العمل, البقاء بمنصب عمله إلى غاية تبليغه بقرار الإحالة من طرف المستخدم.

و في جميع الأحوال, يحصل الأجير على أجر مرتبط بمنصب العمل المشغول فعليا.

المادة 133: يعرض عدم احترام التعليمات الأمنية العامة و لاسيما آثار الحماية التنظيمية, الأعوان المعنيين و سلطتهم السلمية المباشرة, إلى عقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المادة 134: يمكن إخضاع كافة العمال دون تمييز للدرجة ولا السلطة السلمية, إلى الرقابة عند دخول السيارات و خروجها و حقائب الأيدي و الحقائب الخ.

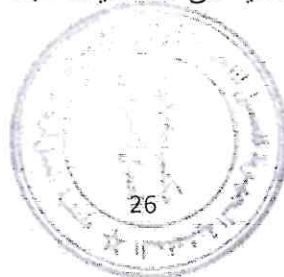
قسم 5: الخدمات الاجتماعية

المادة 135: يستفيد أعوان المؤسسة ضمن إطار علاقة العمل من الخدمات الاجتماعية و الثقافية طبقا للقانون.

المادة 136: ويستفيد من الخدمات الاجتماعية بالشركة, الأعوان النشطين و المتقاعدين و عائلتهم و كذا ذوي حقوق الأجراء و المتقاعدين المتوفين.

المادة 137: تحدد مساهمة المؤسسة في صندوق الخدمات الاجتماعية و الثقافية وفقا للقانون.

المادة 138: إن تسيير الخدمات الاجتماعية من صلاحيات لجنة مساهمة الشركة.



ANAPHE
ALGERIE
2008 Smar

الباب ١٧: تعليق علاقة العمل

الفصل ١: تعليق قانوني أو إرادي لعلاقة العمل

المادة 139: يلجأ إلى تعليق علاقة العمل:

- باتفاق مشترك ما بين الطرفين،
- القيام بواجب الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء خلال فترات الاحتياط،
- الحرمان من حرية الأجير طالما لم يتم النطق بالعقوبة النهائية،
- ممارسة إنابة عمومية انتخابية.

المادة 140: يتم النطق بتعليق علاقة العمل بقرار من الشركة.

و يترتب عنها تعليق الأجر طيلة الفترة المعنية.

المادة 141: عند انقضاء تعليق علاقة العمل، يتم إعادة إدماج الأعوان المعنيين ضمن المؤسسة باستثناء الأعوان الذين كانوا عرضة إلى عقوبة نهائية.

قسم 1: الخدمة الوطنية

المادة 142: يتم اللجوء إلى تعليق علاقة العمل قانونا للأجير الذي استدعي للقيام بواجب الخدمة الوطنية و كذا بالنسبة لفترات الإبقاء ضمن إطار احتياط.

و يتم إعادة إدماج العون بقوة القانون و يكون ذلك بطلب موجه إلى المؤسسة شهرا واحد قبل انقضاء المدة.

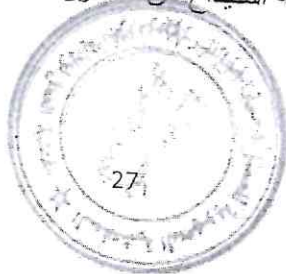
و خلال فترة التعليق، يتم إلغاء الأجرة.

غير أنه يبقى العون يستفيد من حقوقه في التقاعد القانوني و الحقوق في الأقدمية.

قسم 2: الإحالة على الاستيداع

المادة 143: إن إحالة أجير على الاستيداع هو تعليق للعمل ينجر عنه إلغاء الأجرة و توقف الاستفادة من الحقوق المرتبطة بالأقدمية و الترفيع و التقاعد.

غير أنه يحتفظ العون الموجود في حالة استيداع من الحقوق المكتسبة يوم وضعه في حالة استيداع.



PARAFHE
ALRIM
Soud Sma

1

المادة 144: يتم الوضع في حالة الاستيداع بطلب خطي للأجير و بعد موافقة المؤسسة في الحالات الآتية:

1. مرض خطير للزوج أو أحد أبناء الأجير,
2. الالتحاق بالزوج إن استدعي هذا الأخير لتغيير محل إقامته,
3. لأجل تربية الأطفال حديثي السن أو المصابين بعاهة تتطلب علاجاً مستديماً,
4. لتلبية حاجيات شخصية بعد سنتين عمل ضمن الشركة.

المادة 145: يتم منح الوضع في حالة استيداع لفترة أقصاها سنتين (02) قابلة للتجديد مرتين بالنسبة للحالتين 1 و 3.

المادة 146: لا يمكن للعون الذي قدم طلب الوضع في حالة الاستيداع أن يغادر مصلحته قبل الترخيص له كتابياً تحت طائلة اعتباره في حالة هجر للمنصب.

و علاوة على ذلك، يجب على المؤسسة إعطاء رد لطلبه ضمن أجل أقصاه خمسة عشر يوم ابتداء من تاريخ تسجيل هذا الأخير.

المادة 147: يجب على العون الموضوع في حالة الاستيداع تقديم كتابي لإعادة إدماجه ضمن أجل شهر على الأقل قبل انقضاء فترة الاستيداع.

و إذا لم يقدم العون المعني طلب إعادة الإدماج أو التجديد ضمن الأجال المحددة، يتم إعداره بالالتحاق بمنصب عمله تحت طائلة اعتباره في حالة هجر للمنصب.

المادة 148: لا يتطابق الوضع في حالة الاستيداع مع القيام بوظيفة أخرى أو نشاط مدر للريح تحت طائلة تسليط عقوبة من الدرجة الثالثة.

المادة 149: تحتفظ المؤسسة بحق مراقبة أن حالة الأجير الموضوع في حالة الاستيداع يتطابق فعلاً مع السبب المزعوم.

و في الحالة المعاكسة، يتم وضع حد إلى حالة الاستيداع تلقائياً.

و يستدعي العون للالتحاق بمنصب عمله أو منصب معادل دون المساس بالعقوبات الواردة ضمن النظام الداخلي للشركة.

و في حالة الرفض، يعتبر العون المعني في حالة هجر للمنصب و يعاقب على هذا الأساس.



ANAPHE
ALRIM
3000 Smc

المادة 150: يجب أن تذكر بنود المراقبة و البطالان ضمن قرار الوضع في حالة استيداع.

قسم 3: الإجازات دون دفع راتب

المادة 151: يمكن منح بصفة استثنائية و في حالة الضرورة القصوى المثبتة قانونا, إجازة دون دفع راتب لمدة تفوق سبعة (07) أيام متتالية أو أقل أو تساوي الشهر و لا يمكن للأجير الاستفادة من هذه العطلة أكثر من مرة واحدة في السنة.

المادة 152: لا يمكن للعون الذي قدم طلب إجازة دون دفع راتب, مغادرة مصلحته قبل ترخيصه رسميا و في غياب ذلك, يعتبر هذا الأخير في حالة غياب غير قانوني و يعاقب على هذا الأساس.

الفصل II: تعليق أحادي لعلاقة العمل

المادة 153: مهما كان سبب التعليق الأحادي لعلاقة العمل, لا يمكن لأي كان المطالبة بدفع أجره مع عدا في حالة أحكام تشريعية أو اتفاقية أو تنظيمية مخالفة.

المادة 154: يتم القيام بتعليق أحادي لعلاقة العمل بسبب:

- الإضراب,
- تعليقات بصدد تحفظي,
- أسباب تأديبية.

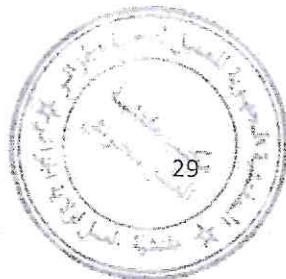
الفصل III: تعليق بقوة القانون علاقة العمل

المادة 155: يتم تعليق علاقة العمل بفعل الإجازات المرضية أو المماثلة مثل:

- المرض,
- المرض المهني,
- حادث العمل,
- العجز الجسدي المؤقت (حادث - الأمومة).

و تسير حالات تعليق علاقة العمل هذه وفق التنظيم المترتب عن التشريع المتضمن الضمان الاجتماعي.

PANAPNE
ALRIM
Suod Smar



Handwritten signature or mark.

الباب ٧: تعديل / وضع حد لعلاقة العمل

الفصل ١: تعديل علاقة العمل

قسم 1: تعديل علاقة العمل

المادة 156: يعدل عقد العمل بقوة القانون عندما ينص القانون و التنظيم و الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية على قواعد أفضل للأجراء عن تلك المنصوص عنها.

قسم 2: تعديل علاقة العمل بإرادة مشتركة للطرفين

المادة 157: يمكن تعديل علاقة العمل بإرادة مشتركة من الطرفين و بطلب من الأجير الممارس.

المادة 158: عندما يقدم الأجير الممارس طلب تعديل لأسباب عائلية أو شخصية و يحظى بقبول المؤسسة, يتم الشروع في تعديل عقد العمل.

قسم 3: الحالات التي ينجر عنها تعديل علاقة العمل

المادة 159: يمكن تعديل علاقة العمل في حالة تغيرات في الوضع القانوني للمؤسسة لاسيما في الحالات الآتية:

- إنشاء فروع للشركة و/أو الدمج في شركة أو شركات,
- إعادة هيكلة تتضمن إلغاء المؤسسة و تخصيص جميع أصولها الصافية لشركة جديدة,
- عقد إدماج أو تقسيم أو عندما يتم إدماج المؤسسة كلية ضمن شركة أخرى.
- نقل النشاط إلى مكان آخر,
- إعادة توزيع العمل بالشركة.

الفصل ٢: وضع حد لعلاقة العمل

المادة 160: يتم وضع حد لعلاقة العمل بفعل:

1. بطلان أو إلغاء قانوني لعقد العمل و ذلك لاسيما في الحالات التالية:

- عدم تطابق علاقة العمل مع الأحكام التنظيمية و الاتفاقية المعمول بها في هذه المادة.
- تزوير من طرف الأجير للوثائق كالدبلومات.

PARAFRE
ALRIM
Dated 2011



Handwritten signature or mark.

2. عدم تثبيت العون بسبب فترة تجربة غير مرضية.
3. انقضاء مدة عقد العمل المحدود المدة.
4. هجر المنصب.
5. الاستقالة.
6. الفصل كإجراء تأديبي.
7. عجز تام عن العمل كما هو وارد قانونا.
8. الفصل بسبب تقليص عدد العمال.
9. التقاعد.
10. الوفاة.

11. توقف النشاط القانوني للشركة أو الحل أو قرار قضائي للوضع في حالة إفلاس.

و يبلغ توقيف علاقة العمل للأجير من طرف الشركة.

المادة 161: باستثناء حالات الوفاة و التقاعد و التجربة غير المرضية، يتم وضع حد لعلاقة العمل بطلب خطي من العون أو بقرار من المؤسسة مع توضيح الأسباب و الأحكام القانونية و التنظيمية القائمة عليها.

المادة 162: إثر وضع حد لعلاقة العمل، تسلم للأجير شهادة عمل تحمل البيانات الآتية:

- تاريخ التوظيف،
- تاريخ وضع حد لعلاقة العمل،
- مختلف مناصب العمل المتتالية و المشغولة و الفترات التي تم شغل هذه المناصب.

المادة 163: لا يترتب عن بطلان علاقة العمل فقدان الأجرة بالنسبة للعمل المنجز.

المادة 164: لا يبطل تسليم شهادة العمل الحقوق و الواجبات التعاقدية للمؤسسة و العون الناتجة عن علاقة العمل ما عدا في حالة اتفاق معاكس و كتابي بين الطرفين.

المادة 165: في حالة وضع حد لعلاقة العمل و في غياب أي التزام آخر، يسلم للأجراء ما تبقى تحت الحساب موقع من قبل الطرفين بعد إعداد وصل.



FARAFHE
ALRIM
Doud Smaïl

قسم 1: الاستقالة

المادة 166: إن الاستقالة حق معترف به للأجير.

غير أنه، يجب على الأجير الذي يبدي قراره بوضع حد لعلاقة العمل، تبليغ إرادته غير الملتبسة بوضع حد لعقد العمل كتابيا للمؤسسة و المصادقة عليه من طرف الجماعات المحلية.

و في هذه الحالة، يجب عليه احترام فترة إشعار مسبق قدره:

- شهر واحد (01) بالنسبة لعمال التنفيذ،
- شهرين (02) بالنسبة لعمال التحكم،
- ثلاثة أشهر (03) بالنسبة للإطارات،
- ستة (06) أشهر بالنسبة للأطر السامية.

و خلال هذه الفترة، يجب على الأجير القيام بانتظام بمهامه و التزاماته المرتبطة بمنصب عمله و إبلاغ كافة الوثائق التي بحوزته و ضمان نقل التعليمات مع الأجير الذي تعينه الشركة.

المادة 167: يمكن تخفيض أجل الإشعار المسبق أو يلغى بطلب من طرف أو من الآخر و عندما يقدم الطلب من طرف العامل و بموافقة المؤسسة لا يمكن في أي حال من الأحوال، اعتبار أن تكون فترات الإشعار المسبق التي لم يتم العمل بها موضوع تسديد أجرة.

و تبدأ فترة الإشعار المسبق في السريان ابتداء من تاريخ استلام رسالة الاستقالة و يعتبر تاريخ تسجيلها ككتيبت عنها.

المادة 168: يعتبر مغادرة أي عون لمنصب عمله قبل انقضاء فترة الإشعار المسبق و دون موافقة صريحة من الشركة، بمثابة هجر للمنصب.

المادة 169: عندما يكون الأجير المستقيل مرتبط مع المؤسسة بعقد تكوين أو قرض أو أي عقد آخر، يجب عليه تسديد في أول يوم مغادرته للمؤسسة المبالغ المستحقة.

المادة 170: يجب على الأجير المستقيل الموجود في فترة تكوين أو عند انتهاء التكوين على التسديد للشركة المبلغ الكامل لمصاريف التكوين المضافة لها مصاريف التسيير.

المادة 171: عندما يتم إيواء الأجير المستقيل من طرف المؤسسة، ضمن أملاكها الخاصة أو المؤجرة لدى الغير، يجب عليه إخلاء هذه الأماكن حال وضع حد لعلاقة العمل.

قسم 2: هجر منصب العمل

المادة 172: يمكن وضع حد لعلاقة العمل بحكم هجر منصب العمل.

و يعتبر هجر منصب العمل وضع حد أحادي لعقد العمل من طرف العامل.

و يتم إعدار العون الذي هجر منصب عمله برسالة موصى عليها مصحوبة بوصل بالاستلام من طرف المؤسسة.

- الإعدار الأول: 48 ساعة بعد الساعة الأولى للتغيب.

- الإعدار الثاني: 48 ساعة بعد الأعدار الأول.

المادة 173: في حالة ما إذا رفض العون العودة إلى منصب عمله و/أو لم يبرر تغيبه، يتم فصله دون تعويض أو إشعار مسبق.

قسم 3: عجز تام عن العمل

المادة 174: يمكن وضع حد لعلاقة العمل بفعل العجز التام عن العمل.

المادة 175: تحدد الأحكام الخاصة بالعجز التام عن العمل ضمن القوانين الاجتماعية.

قسم 4: انقضاء مدة عقد العمل المحدود المدة

المادة 176: يتم وضع حد لعلاقة العمل عند انقضاء مدة عقد العمل المحدود المدة و عند انتهاء المدة المحددة، تتوقف علاقة العمل بقوة القانون.

المادة 177: إذا ما قام المستخدم بوضع حد لعلاقة العمل خلال الفترة التعاقدية، يحصل الأجير على تعويض خاص بالإشعار المسبق:

التنفيذ: = شهر واحد.

التحكم: = شهرين (02)

الإطارات: = ثلاثة (03) أشهر.

الأطر السامية: = ستة (06) أشهر.

و لا يجب أن تفوق فترة الإشعار المسبق تلك المتبقية من الفترة التعاقدية. و يجب أن يدمج هذا الحكم ضمن العقد المحدود المدة.

PARAFHE
ALRIM
Oud Smar



قسم 5: الفصل كإجراء تأديبي

المادة 178: يضع الفصل ذات طابع تأديبي حدا لعلاقة العمل وفق الشروط و الكيفيات المحددة في النظام الداخلي.

قسم 6: الفصل لأجل التقليل من عدد العمال

المادة 179: عندما تبرر الأسباب الاقتصادية ذلك، لاسيما في حالة زوال المخزون و مخطط عبأ غير كاف أو نقص في النشاط، يمكن للمؤسسة الشروع في التقليل من عدد العمال وفق الاحترام الصارم للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 180: يتم اللجوء إلى التقليل من عدد العمال بعد نفاذ كافة الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد الفصل لاسيما:

- إلغاء اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية،
- تكييف النظام التعويضي و لاسيما العلاوات و التعويضات المرتبطة بالنتائج.
- إعادة فحص أشكال و مستويات مكافأة العمل بما في ذلك أجور الأطر المسيرة و/أو تجميد الترفيعات.
- تنظيم و القيام بنشاطات التكوين - تحويل الأجراء اللازمين لإعادة توزيع العمل.
- الإحالة على التقاعد الأجراء الذين بلغوا السن القانوني و أولئك المستفيدين من التقاعد المسبق.
- إدخال قسمة العمل و العمل لفترة جزئية،
- عدم تجديد عقود العمل (عقود العمل المحدودة المدة و المؤقتة).

قسم 7: الوفاة

المادة 181: يمكن أن يتم اللجوء إلى وضع حد لعلاقة العمل بفعل القوة القاهرة.



PARAFRE
ALRIM

الباب IV: العلاقات الجماعية للعمل

الفصل 1: إطارات التفاوض

قسم 1: اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض

المادة 182: يتم التفاوض الجماعي من قبل اللجنة المسماة باللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض المشكلة من:

- ثلاثة (03) أعضاء ممثلين للإدارة العامة للشركة،
- ثلاثة (03) أعضاء ممثلين نقابيين للأجراء.

و يكون التعيين من اختصاص كل طرف من الأطراف عند التفاوض.

المادة 183: يعين كل طرف من أطراف التفاوض يعبر عن وجهة نظر أغلبية أعضاء المندوبية التي يرأسها و التي صار ناطقها الرسمي.

المادة 184: يتم الاتفاق عن كيفية تسيير اللجنة المتساوية الأعضاء (الأمانة و المخطط و الاستدعاء و جدول أعمال الاجتماعات) ما بين الطرفين ضمن إطار النظام الداخلي للجنة أو قرار إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض.

المادة 185: تجتمع اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض حول الاتفاقية الجماعية بطلب أحد الطرفين كلما تم فرض نقض أو مراجعة لكل أو جزء من الاتفاقية الجماعية طبقا للشروط و الكيفيات المنصوص عليها ضمن هذه الاتفاقية.

المادة 186: تكلف اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض على الاتفاقية ب:

- التفاوض و إبرام الاتفاقية الجماعية،
- التفاوض و معالجة الأحكام الموجودة ضمن الاتفاقية و التي هي موضوع مراجعة أو نقض من طرف أو من الآخر.
- إبرام اتفاقات جماعية ضمن إطار الأحكام الجديدة الخصوصية أو الخاصة،
- تحيين الاتفاقية تبعا للتغييرات التشريعية.

المادة 187: توضع كافة الوسائل البشرية و المادية تحت تصرف اللجنة المتساوية الأعضاء لأجل تنفيذ الأشغال.



PARAFITE
ALRIM
0000 0000

قسم 2: لجنة التفسير

المادة 188: ضمن إطار متابعة تطبيق الاتفاقية الجماعية, تم وضع لجنة تفسير للاتفاقية.

و تتكون هذه الأخيرة من عدد متساو من ممثلي المستخدم و الممثلين النقابيين للأجراء أي:

- عضوين (02) ممثلي الشركة,
- عضوين نقابيين (02) ممثلين للأجراء.

و يكون تعيينهم من اختصاص كل طرف من الأطراف المتفاوضة.

و يمكن اختيارهم من بين أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض.

المادة 189: تكلف لجنة التفسير بـ:

- دراسة و حل الصعوبات الناتجة عن تطبيق الاتفاقية الجماعية,
- الإدلاء برأي حول صعوبات تفسير هذه الاتفاقية و ملحقاتها و توابعها.

المادة 190: يتم الاتفاق على كفيات سير لجنة التفسير بين الطرفين ضمن إطار النظام الداخلي.

المادة 191: تجتمع لجنة التفسير بطلب من المؤسسة أو نقابة الشركة.

المادة 192: عندما تدلي لجنة التفسير برأي مشترك ما بين الطرفين الممثلين يقيد هذا الرأي كتابيا و يوقع عليه أعضاء اللجنة.

و هكذا فإن هذا الرأي له نفس القيمة على غرار بنود الاتفاقية.

و في حالة عدم الاتفاق على نفس الرأي, يعرض المحضر مختلف نقاط الآراء و يتم إخضاع الانشغال على اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض.

الفصل II: تمثيل العمال

قسم 1: لجنة المساهمة

المادة 193: يتم تمثيل الأجراء ضمن المؤسسة طبقا للقانون.

المادة 194: تمارس لجنة المساهمة على مستوى المؤسسة الصلاحيات المخولة لها قانونا.

المادة 195: يحدد عدد مندوبي العمال و كفيات انتخابهم و كذا سير هيئات المساهمة طبقا للقانون.

المادة 196: يحوز مندوبي العمال شهريا على قرض ساعي قدره عشر (10) ساعات مدفوعة كساعات عمل من قبل المؤسسة لأجل ممارسة إنابتهم ما عدا خلال الإجازة السنوية.

و يمكن تراكم هذه الساعات لفائدة واحد أو العديد من المندوبين بعد موافقة الإدارة العامة للمؤسسة. و في هذه الحالة, يلتزم مندوبي العمال الإدارة العامة مع توضيح صراحة أسماء و ألقاب المندوب أو المندوبين الراغبين في التنازل على القرض الساعي الشهري و المندوب أو المندوبين المستفيدين منه.

المادة 197: لا يمكن منح نقل القرض الساعي من شهر إلى آخر لأي سبب من الأسباب.

و الحال نفسه فيما يخص تسبيق قرض ساعي واحد أو العديد من القروض الساعية.

المادة 198: تقوم لجنة المساهمة بإعداد النظام الداخلي و تشرع في انتخاب مشكل من الرئيس و نائب الرئيس على الأقل.

المادة 199: تجتمع لجنة المساهمة مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر و يجتمع وجوبا بطلب من الرئيس أو أغلبية أعضاءه.

و يمكن التكفل بالوقت المستغرق بهذه الصفة من قبل المؤسسة خارج قرض الساعات الممنوحة إلى مندوبي العمال بطلب من لجنة المساهمة بعد موافقة الإدارة العامة للمؤسسة.

المادة 200: تجتمع لجنة المساهمة أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المؤهل قانونا و بمساعدة مساعديه مرة واحدة كل ثلاثي.

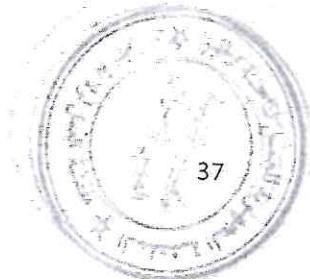
و يجب موافاة رئيس مكتب لجنة المساهمة بجدول أعمال هذه الاجتماعات ثلاثين (30) يوم على الأقل بالتسبيق و يجب أن يعالج مواضيع مرتبطة بصلاحيات لجنة المساهمة.

و يجب موافاة رئيس لجنة المساهمة بملفات مرتبطة بمسائل يجب معالجتها.

و يمكن لمكتب المساهمة اقتراح ضم نقاط جدول أعمال الاجتماع مع مراعاة أن تكون المسائل المثارة من صلاحيات هذا المكتب و شريطة أن تصل الملفات المطابقة و المعدة من طرف مكتب لجنة المساهمة إلى المستخدم في غضون خمسة عشر (15) يوم على الأقل قبل التاريخ المزمع فيه عقد الاجتماع.

المادة 201: يتم التكفل بالوقت المستغرق بهذه الصفة من طرف المؤسسة و لا يدرج في حساب القرض الساعي الممنوح لمندوبي العمال.

JARAPHA
ALRIM
Oued Smar



المادة 202: يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المساهمة محلا مجهزة بالأثاث لأجل عقد الاجتماعات و مصالح الأمانة لأجل إنجاز هذه الأشغال.

المادة 203: زيادة على الأربع اجتماعات القانونية، يقبل المستخدم التكفل بالمصاريف المترتبة عن أربع اجتماعات أخرى كحد أقصى.

المادة 204: تنظم لجنة المساهمة النشاطات ضمن إطار صلاحياتها و نظامها الداخلي و يمكن أن يلجأ إلى خبرات خارجة عن أرباب العمل.

المادة 205: يخضع مندوبي العمال ضمن ممارسة نشاطاتهم المهنية، إلى الأحكام التشريعية و التنظيمية و الاتفاقية المتعلقة بحقوق و واجبات الأجراء.

المادة 206: لا يمكن لمندوب العمال أن يكون موضوع فصل من قبل المستخدم أو نقل أو أي عقوبة تأديبية أخرى مهما كان نوعها بفعل النشاطات المترتبة عن إنابته.

المادة 207: تكرر صلاحيات لجنة المساهمة من طرف القانون.

قسم 2: المندوبين النقابيين للأجراء.

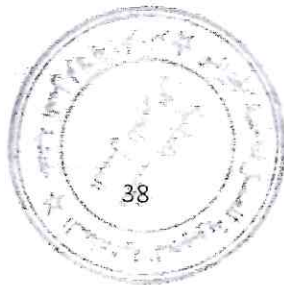
المادة 208: يحق لأجراء المؤسسة الانضمام ضمن احترام الشروط المحددة في القانون، إراديا إلى منظمات نقابية منشأة قانونا.

المادة 209: يحدد تشكيلة و تنظيم و سير و حقوق و واجبات المنظمة النقابية من طرف القانون.

المادة 210: يجب على كل نظام نقابي منشأ حديثا تسليم للمؤسسة نسخة من قانونها الأساسي و كذا الوثائق التي تبرر تمثيلها (البطاقة النقابية و العقود الفردية للانضمام).

و تعفي المنظمة النقابية الموجودة عند التفاوض على هذه الاتفاقية، من الشكليات المحددة على مستوى الفقرة السابقة.

المادة 211: تبلغ القائمة الاسمية للمندوبين النقابيين إلى الإدارة العامة للشركة و إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا في غضون الثمانية (08) أيام الموالية للانتخاب و في كلتا الحالتين (02) (التأسيس أو التجديد).



PANAFRE
ALRIM
3001 Gm

المادة 212: ضمن إطار التشريع و التنظيم الساري العمل بهما, تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للأجراء ضمن كل هيئة من الصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية ضمن الهيئة المستخدمة,
- المساهمة في الوقاية و تسوية نزاعات العمل وممارسة حق الإضراب,
- جمع أعضاء الجمعية النقابية في أماكن العمل أو بالمحلات التابعة لها خارج ساعات العمل و استثنائيا في حالة الحصول على موافقة المستخدم, خلال ساعات العمل,
- إعلام كافة الأجراء المعنيين عن طريق منشورات نقابية أو عبر الملصقات الموضوعة بأماكن مناسبة و مخصصة لهذا الغرض من قبل المستخدم.
- جمع الاشتراكات النقابية من كافة الأعضاء بأماكن العمل وفق الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم,
- ترقية نشاطات التكوين النقابي تجاه أعضاءها.

المادة 213: يستحق المندوبين النقابيين قرضا ساعيا شهريا قدره عشر (10) ساعات مدفوعة الأجر من طرف المؤسسة كوقت عمل لأجل ممارسة إنابتهم.

- يمكن تراكم هذه الساعات لفائدة مندوب أو العديد من المندوبين بعد موافقة المؤسسة,
- و في هذه الحالة, تلتمس الهيئة النقابية التمثيلية رسميا المؤسسة مع ذكر أسماء و ألقاب قرضهم الساعي الشهري و اسم المستفيدين منه,
- لا يمنح القرض الساعي خلال الإجازة,
- لا يمنح نقل القرض الساعي شهرا على شهر لأي سبب كان,
- و الأمر كذلك فيما يخص تسبيق قرض أو عدة قروض ساعية.

المادة 214: لا يؤخذ بعين الاعتبار الزمن الذي يقضيه المندوبين النقابيين في الاجتماعات المستدعاة بمبادرة من الإدارة العامة للمؤسسة أو الموافق عليها من قبل هذه الأخيرة بطلب من هؤلاء, في حساب القرض الساعي الشهري الممنوح.

المادة 215: و لا يؤخذ بعين الاعتبار في حساب القرض الساعي الشهري, الغيابات المرخص بها من طرف الإدارة العامة للمؤسسة لأجل السماح للمندوبين النقابيين من المشاركة في الندوات و المؤتمرات أو دورات التكوين النقابي.

PARAPHE
ALRIM
Doud Sma.



(Handwritten signature)

المادة 216: يجب تقديم طلب التغيب لدى مسئول بالإدارة العامة للمؤسسة، ثمانية (08) أيام قبل التاريخ المحدد ما عدا في حالة القوة القاهرة.

المادة 217: لأجل الاستفادة من التسهيلات، يجب على النقابات أن تكون تمثيلية بمعنى القانون. و عليه، يجب أن تشمل على 20% على الأقل من العمال الأجراء بالمؤسسة و أن تمثل لجنة المساهمة بنسبة 20% على الأقل.

و يجب أن يثبت هذا التمثيل لدى الإدارة العامة لمؤسسة بكافة الوسائل القانونية.

المادة 218: تضع الإدارة العامة تحت تصرف كل منظمة نقابية تمثيلية تشمل على أكثر من 30% من المنخرطين، الوسائل اللازمة لتحضير انعقاد اجتماعاتها و لوحات النشر. غير أنه، لا تحوز على محل إلا المنظمات النقابية التي تعد في صفوفها أكثر من مائة و خمسون (150) منخرط.

المادة 219: تخصص ألواح للنشر متباينة للنشرات النقابية و مندوبي العمال. و توضع هذه الألواح بأماكن مناسبة و سهلة البلوغ للأجراء و محددة باتفاق مشترك ما الأطراف المعنية. غير أنه:

- يجب أن تحتوي كل وثيقة منشورة على ختم الهيئة المعنية و كذا الاسم و صفة الموقع على الوثيقة،
- لا يمكن نشر أية وثيقة خارج الألواح المخصصة لهذا الغرض ما عدا في حالة استثنائية خاضعة لموافقة الإدارة العامة للشركة،
- يجب أن تكون المنشورات سوى ذات طابع مهني أو نقابي يهم الأجراء و تحتفظ بمبدأ الاحترام المتبادل في علاقات العمل،
- يجب إرسال نسخة من المنشور الملصق إلى الإدارة العامة للإعلام.

المادة 220: لا يستفيد المندوبين النقابيين من أي امتياز عند ممارسة نشاطاتهم المهنية و يبقوا خاضعين للأحكام التشريعية و التنظيمية و الاتفاقية المطبقة على كل أجير بالشركة.

PARAPHE
ALIM



Handwritten signature.

المادة 221: و لا يمكن ممارسة أي تمييز تجاه أجير بسبب نشاطاته النقابية بمناسبة العمل أو الأجرة أو الترقية أو الترفيع أو التكوين المهني أو المزايا الاجتماعية.

المادة 222: لا يكون أي مندوب نقابي موضوع فصل أو نفل أو عرضة لأية عقوبة تأديبية بفعل نشاطاته النقابية خلال ممارسة إنابته.

و يبقى هذا الحكم مطبقا على المندوب النقابي طيلة السنة الموالية لانقضاء إنابته.

المادة 223: يخضع كل مندوب نقابي قام بالإخلال بواجباته المهنية البحتة، إلى العقوبات التأديبية الواردة في النظام الداخلي و المطبقة على كافة عمال المؤسسة بعد إعلام المنظمة النقابية مسبقا.

الفصل III: الوقاية من النزاعات

قسم 1: النزاعات الفردية للعمل

المادة 224: يعتبر بمثابة نزاع فردي في العمل، كل خلاف في العمل نشب بين الأجير و المؤسسة حول تنفيذ حكم أو عدة أحكام من عقد العمل و لم يتم حلها ضمن إطار الإجراءات الداخلية للنظام.

المادة 225: يجب عرض كل شكوى مقدمة من طرف الأجير ضمن احترام السلطة السلمية.

و توجه إلى مسئول بالإدارة العامة للمؤسسة.

و يجب على الإدارة العامة و بالتنسيق مع الهيئة المكلفة بتسيير الموارد البشرية و/أو الهيئات المعنية، دراسة الشكوى المعروضة و الرد على العون في غضون ثمانية (08) أيام كآخر أجل.

و عندما يتطلب علاج الشكوى آجال أطول، توجه رسالة انتظار للمعني بالأمر.

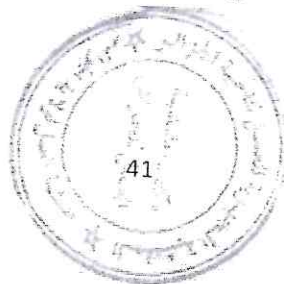
المادة 226: و عندما لا يتم إيجاد حل لهذا المشكل على مستوى المؤسسة، يمكن للأجير التماس هيئات خارجية مختصة إقليميا كما هو منصوص عليه قانونا.

قسم 2: النزاعات الجماعية للعمل

المادة 227: يتم إحداث على مستوى المؤسسة "لجنة الوقاية من النزاعات" تتشكل من:

- عضوين (02) يمثلان المستخدم،
- عضوان نقابيان (02) يمثلان الأجراء.

يتم تعيينهما من قبل كلا الطرفين.



(Handwritten signature)

ALKIM
Good Bms

المادة 228: تكلف لجنة الوقاية من النزاعات بـ:

- دراسة مشتركة لوضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل داخل الشركة,
- اقتراح على الإدارة العامة للشركة كل إجراء من شأنه تطهير أو تحسين المحيط الاجتماعي.

و يرأس لجنة الوقاية من النزاعات ممثل عن الإدارة العامة و تجتمع مرة واحدة كل ثلاثي باستدعاء من هذا الأخير.

المادة 229: يمكن أن تجتمع في دورة استثنائية وفق شروط خاصة و بطلب أحد الطرفين.

و يحدد جدول الأعمال باتفاق مشترك ما بين الطرفين الحاضرين.

المادة 230: و في حالة نشوب نزاع حول كافة أو جزء من الأسئلة المطروحة, يجب على الإدارة العامة و الممثلين النقابيين للأجراء احترام الإجراء الداخلي للمصالحة.

المادة 231: يجب فحص كل نزاع ينشب ضمن المؤسسة ما بين الإدارة العامة للشركة و الممثلين النقابيين للأجراء.

المادة 232: لا يجب عرض أي نزاع جماعي في العمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا قبل نفاذ كافة إجراءات المصالحة الداخلية و لا ينبغي أن تفوق الأجال المحددة للمصالحة الداخلية خمسة عشر (15) يوم.

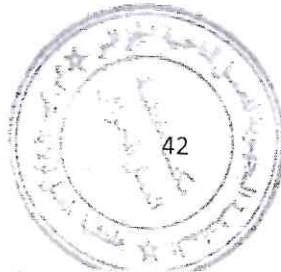
و يسري هذا الأجل ابتداء من تاريخ إطلاع الإدارة العامة للمؤسسة كتابيا.

المادة 233: و في حالة فشل إجراء المصالحة الداخلية, يتم التماس مفتش العمل المختص إقليميا و عرض النزاع عليه من أجل محاولة أخيرة للمصالحة من طرف أو من الآخر.

المادة 234: تشرع مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تم التماسها لحل نزاع جماعي للعمل, وجوبا في محاولة مصالحة ما بين المستخدم و ممثلي الأجراء.

و في هذا الصدد, يستدعي مفتش العمل المعين, طرفي النزاع الجماعي للعمل في جلسة أولى للمصالحة يتم انعقادها في غضون أربعة (04) أيام من التماسه بغرض تقييد موقف كل طرف على كل مسألة موضوع نزاع.

ALAN
ALAN
Good



Handwritten signature or mark.

المادة 235: و عند انقضاء إجراء المصالحة الذي لا ينبغي أن يفوق ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر موقع عليه من قبل الطرفين يقيد الاتفاقات المبرمة و عند الاقتضاء، المسائل التي يستديم عليها النزاع الجماعي للعمل.

المادة 236: تكون الاتفاقات المبرمة ما بين الطرفين نافذة يوم إيداعها بكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً من قبل الطرف الذي يهّمه الاستعجال.

المادة 237: حال إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، يمكن للإدارة العامة للشركة و الممثلين النقابيين للأجراء، الاتفاق معاً على مواصلة المفاوضات.

الفصل IV: كفايات ممارسة حق الإضراب

قسم 1: ممارسة حق الإضراب

المادة 238: إن اللجوء إلى حق الإضراب هو حق معترف به للأجراء وفق الشروط المنصوص عليها قانوناً.

و عندما يطول النزاع الجماعي للعمل بعد نفاذ كافة إجراءات المصالحة و الوساطة، يحق للأجراء اللجوء إلى الإضراب ضمن احترام الشروط التالية:

- يتم استدعاء كافة العمال الأجراء المعنيين بمبادرة من ممثلي الأجراء مع إعلام الإدارة العامة للمؤسسة، في جمعية عامة بمكان العمل بغرض إطلاعهم حول نقاط الخلاف المتبقية و النطق حول إمكانية توقف متشاور و جماعي للعمل.
- و يعلم مجموع الأجراء بطلبهم، ممثلي الإدارة العامة للمؤسسة.

المادة 239: لا يمكن اللجوء إلى الإضراب و يعلق الإضراب الذي تم شنه حالماً يتفق طرفي النزاع على عرض هذا الأخير على التحكيم.

المادة 240: يصادق على اللجوء إلى الإضراب بواسطة التصويت السري و بأغلبية الأجراء المجتمعين في جمعية عامة المشكلة من نصف الأجراء على الأقل من مجموع عمال المؤسسة. و تتعقد الجمعيات العامة خارج ساعات العمل و بأماكن العمل.

غير أنه، يمكن للإدارة العامة ترخيص انعقاد هذه الأخيرة خلال ساعات العمل عند الاقتضاء.

و يدخل الإضراب المصادق عليه وفق هذه الشروط، حيز التنفيذ عند انقضاء أجل الإشعار المسبق

للإضراب.



ANAPNE
ALRIM
0988 3 300

Handwritten signature.

المادة 241: يسري الإشعار المسبق ابتداء من تاريخ إيداعه لدى الإدارة العامة للمؤسسة.

و بعد إطلاع مفتش العمل المختص إقليميا, يحدد أجل الإشعار المسبق بخمسة عشر (15) يوم.

المادة 242: حال إيداع الإشعار المسبق, تتفق كل من الإدارة العامة للشركة و الممثلين النقابيين للأجراء على التدابير الواجب اتخاذها لضمان المحافظة و أمن المنشآت و الأملاك و ذلك بتعيين الأجراء الذين يتكفلون بذلك.

و من جهة أخرى, يضبطون مناطق الشغل و تنقل الأجراء المشاركين في الإضراب.

المادة 243: يحدد إجراء صادر عن الإدارة العامة لكيفية ممارسة تنفيذ الأحكام المشار إليها في الفقرة أعلاه.

المادة 244: إن الإضراب الذي تم شنه بهذه الطريقة هو محمي من طرف القانون و لا يضع حد لعلاقة العمل و لكن يعلق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي للعمل طبقا للأحكام المنصوص عليها في فصل تعليق علاقة العمل بفعل الإضراب.

المادة 245: يعتبر التوقف الجماعي عن العمل الذي يتم خرقا للأحكام القانونية, بمثابة خطأ مهني خطير بالنسبة للأجراء المشاركين فيها و تقحم مسؤولية الأشخاص المساهمين فيه بتدخلهم المباشر.

و في هذه الحالة, فإن المخالفين يعرضون أنفسهم للفصل دون إشعار مسبق ولا تعويض.

و يعرض العون الذي يهدد أمن الأملاك و/أو الأشخاص, نفسه أيضا للعقوبة.

المادة 246: تعاقب كل عرقلة لحرية العمل قانونا.

المادة 247: يعتبر بمثابة عرقلة لحرية العمل, كل فعل من شأنه المنع بواسطة التهديد أو المناورات التديسسية أو العنف أو الضرب, العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق لأماكن عملهم الاعتيادية أو العودة أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني.

المادة 248: يحضر شغل من قبل الأجراء لمحلات المستخدم إن كان الهدف من ذلك تشكيل عرقلة لحرية العمل.

و في هذه الحالة, يمكن النطق بإخلاء المحلات عن الطريق القضائي بطلب من الإدارة العامة للمؤسسة.

المادة 249: تعتبر عرقلة حرية العمل و كذا رفض الامتثال لتنفيذ الأمر القضائي بإخلاء المحلات المهنية, بمثابة خطأ مهني خطير دون المساس بالعقوبات الجزائية.

PARA
AL
306



Handwritten signature or mark.

المادة 250: يجب ضمان خدمة دنيا وجوبا قصد الحفاظ على نشاطات و منشآت المؤسسة.

المادة 251: تحدد قائمة مناصب العمل المعنية بالخدمة الدنيا حسب مكان العمل, من قبل الإدارة العامة للمؤسسة بعد اتفاق جماعي مع الممثلين النقابيين للأجراء.

و تخضع للخدمة الدنيا, المناصب الأمنية و مراكز الهاتف و أعوان الأمن و مصلحة أجور العمال و السائقين و القابض و الصيانة و طبيب العمل و مناصب أخرى ضرورية.

المادة 252: قبل شن الإضراب, تنتشر القائمة الاسمية للأجراء الشاغلين لمناصب العمل الخاضعين للخدمة الدنيا و يتم موافاتها للمعنيين بالأمر و الممثلين النقابيين.

المادة 253: يعد رفض العون الخاضع للخدمة الدنيا على تنفيذ المهام المنوطة بمنصب عمله العادي, خطأ مهنيا خطيرا و يعالج على هذا النحو.

المادة 254: خلال سير الإضراب, يجب على العمال غير المضربين احترام الانضباط و مواصلة العمل على نفس الوتيرة على غرار الوقت العادي للعمل.

المادة 255: يخضع الأجير غير المضرب إلى القيام بالمهام العادية أو أية مهمة أخرى يعينها له المستخدم و في جميع الأحوال, لا ينبغي عليه مغادرة منصب عمله دون ترخيص مسبق من السلطة السلمية.

المادة 256: لا يجب على المتمرتين و المترصين غير الأجراء المشاركة في أي حال من الأحوال, في الإضراب.

و عليه, ينبغي عليهم وجوبا الخضوع لقرار المستخدم.

المادة 257: و لا تخص التسخيرة سوى العمليات المرتبطة بالحفاظ على المنفعة العامة للمؤسسة.

و يجب أن تبين التسخيرة المهام الواجب القيام بها و كذا مدة إنجازها.

و يجب أن تبلغ اسميا للمعنيين.

المادة 258: و في حالة الضرورة, يمكن للإدارة العامة للشركة أيضا الشروع في تسخير أجراء وفق الشروط المحددة في القانون.

المادة 259: و يعتبر كل رفض بتنفيذ أمر بتسخيرة بمثابة خطأ خطير يعرض صاحبه إلى الفصل دون إشعار مسبق و لا تعويض.



JANAPIN
ALPAIN
4500 3000

Handwritten signature or mark.

المادة 260: يعتبر وقت العمل المطبق خلال ممارسة الخدمة الدنيا أو في حالة التسخير، بمثابة وقت عمل يؤجر على هذا النحو.

قسم 2: حل الإضراب

المادة 261: يجب على الإدارة العامة للمؤسسة و ممثلي الأجراء و هما طرفي النزاع، متابعة خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب، المفاوضات لأجل تسوية الخلاف موضوع النزاع.

المادة 262: يتم اللجوء إلى التفاوض قصد حل النزاع على مستوى المؤسسة ما بين المدير العام أو ممثل هذه الأخير المؤهل قانونا و الممثلين النقابيين للأجراء.

المادة 263: يجب تقييد قرارات الاجتماعات ضمن محضر.

المادة 264: و يجب إطلاع الجميع عن نتائج المفاوضات.

المادة 265: و في حالة استمرار الإضراب، يلجأ الطرفان إلى الوساطة الخارجية كما هو منصوص عليه قانونا.

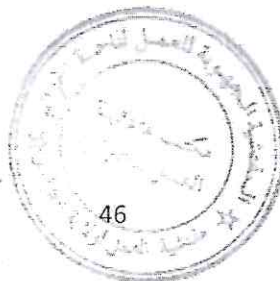
الباب IIIV: التصنيف - التأهيل - الأجرة

قسم 1: المبادئ العامة

المادة 266: يشكل تصنيف مناصب العمل للشركة أداة امتياز لسياسة الأجور و يترجم هذا التصنيف تدرج مناصب العمل بالمؤسسة و هي تطويرية وفق سوق العمل و المعايير المنفق عليها ضمن المؤسسة بحكم الضروريات الخاصة بها.

المادة 267: تحدد مناصب العمل من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء و طبقا لاسيما للأهداف و المهام المسطرة لها و التنظيم و التكنولوجيا المستعملة و كذا توزيع المهام و المسؤوليات المرتبطة بكل منصب عمل.

المادة 268: و في بعض الفروع، تحدد مناصب العمل و مهامها وفق معايير مهنية مقننة أو مكرسة عن طريق استخدام المهام.



Handwritten signature or mark.

Handwritten mark or signature.

المادة 269: و تجمع مناصب العمل حسب العمل النموذجي و هي مصنفة على شكل فروع أو ضمن مجموعات اجتماعية و مهنية.

و يخضع هذا التصنيف إلى متطلبات المهام و الكفاءة المطلوبة من صاحب المنصب و أهمية هذا الأخير ضمن الشركة.

المادة 270: و تصنف مناصب العمل حسب أربع مجموعات اجتماعية و مهنية منظمة على النحو الآتي:

- أعمال التنفيذ,
- أعمال التحكم,
- وظائف الأطر,
- وظائف الأطر السامية.

و يحدد إجراء داخلي كل صنف من المجموعات الاجتماعية و المهنية معا مع الشريك الاجتماعي.

المادة 271: تحدد قائمة الأطر العليا من طرف الإدارة العامة للمؤسسة تبعا لكفاءاتهم.

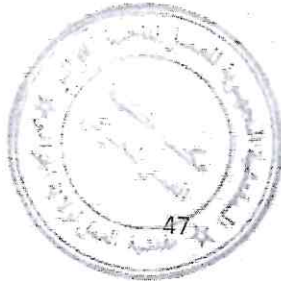
و يضبط إجراء داخلي كيفية تسيير هذه الفئة من العمال بعد أخذ رأي الشريك الاجتماعي.

قسم 2: أدوات التصنيف و تأهيل العمل

المادة 272: يعتبر تأهيل العمل القائم على تحليل المهام, الأداة الأساسية لتسيير الموارد البشرية للشركة.

و يسمح بتصنيف مناصب العمل التي تأخذ بعين الاعتبار إستراتيجية تنمية الموارد البشرية و تضمن بعض من الموضوعية و المساواة في مكافأة العمل.

المادة 273: يستند تحليل المهام على نظام أو مجموع معايير تصنيف و تكييف النشاط الاقتصادي للمؤسسة.



Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

قسم 3: قائمة المناصب

المادة 274: توصلت أشغال التصنيف إلى إعداد قائمة تعرف بكافة مناصب العمل لمؤسسة الريم.

الفصل II: أجره المنصب

قسم 1: المبادئ العامة

المادة 275: يتم تحديد مستوى الأجر على أساس حجم نشاط المؤسسة و مردودية العمل و النتائج المالية.

و ترتبط كتلة الأجر و مصاريف العمال مباشرة بالقيمة المضافة و/أو رقم الأعمال المحقق.

المادة 276: تحدد نسب التسيير التي تسمح بقياس النشاط، من قبل المؤسسة و يصادق عليها مجلس الإدارة و لكن يجب أن تكون وفق المعايير المقبولة في النشاط المعني و تأخذ بعين الاعتبار المحيط الاقتصادي العام.

المادة 277: يشترط في المفاوضات في مادة الأجر ما يلي:

- نتائج مالية بالفائدة،
- احترام نسبة مصاريف العمال على القيمة المضافة المضبوطة ضمن إطار مخطط تنمية المؤسسة.

المادة 278: تسيير مكافأة الأجراء وفق سياسة أجر المؤسسة المبنية على الجهد و الجدارة و أهلية كل واحد.

المادة 279: يستحق الأجير مقابل العمل المنجز مكافأة يحصل مقابلها على أجره وفق قاعدة التناسب الزمني.

و لا يمكن منح أجره لفترة لم يتم العمل فيها.

المادة 280: يتم توضيح كافة العناصر المكونة للأجره على استمارة الأجره باستثناء تسديد المصاريف (مصاريف المأمورية).



المادة 281: لا يمكن منح مكافأة (علاوات و/أو التعويضات) دون إصدار قرار مسبق موقع من طرف المدير العام للمؤسسة أو ممثلة بتفويض إداري و يجب أن يكون هذا القرار موضوع تبليغ للمعني بالأمر و يصنف في ملف هذا الأخير.

المادة 282: يعرض التسديد الإرادي لعنصر غير مستحق من الأجرة صاحبه إلى عقوبات تأديبية مع مراعاة المتابعات القضائية.

المادة 283: لا يمكن معارضة الأجر التي تحتوي على المبالغ المستحقة من طرف المؤسسة و لا حجزها ولا يحسم منها لأي سبب كان, إضرار بالأجراء الذين يستحقون هذه الأجر باستثناء حالة ما تبقى تحت الحساب أو صدور قرار من العدالة في هذه المادة.

المادة 284: يتكون نظام الأجرة للشركة من أربعة (04) عناصر أساسية:

- الأجرة القاعدية,
- التعويضات,
- العلاوات,
- تسديد المصاريف المقدمة بحكم الالتزامات الخاصة المفروضة من طرف الشركة.

قسم 2: الأجر القاعدي

المادة 285: يستنتج الأجر القاعدي من التصنيف المهني للشركة و يكرس عبر شبكة الأجر.

المادة 286: يتطابق الأجر القاعدي الشهري و الفترة المتوسطة التي قدرها 173,33 ساعة, بنسبة أربعين (40) ساعة في الأسبوع.

المادة 287: تطبق شبكة الأجر المتفاوض فيها و المرفقة بهذه الاتفاقية ابتداء من تاريخ 01 جانفي سنة 2013.

المادة 288: يترتب تصنيف الأجير إلى تصنيف المنصب الذي يشغله هذا الأخير كما هو محدد بقائمة المناصب.

المادة 289: تصنف المناصب العليا التي تستوجب تأهيل عال, خارج الشبكة (خارج شبكة الأجر).

و تخضع أجر هذه الفئة من المناصب إلى التفاوض مع المعنيين بالأمر.

و تحدد هذه المناصب العليا بقرار صادر عن المدير العام للمؤسسة.

الفصل III: التعويضات و العلاوات

المادة 290: تكون كل علاوة و تعويض معالج في هذا الفصل, موضوع إجراء داخلي يحدد كفيات تخصيصه.

قسم 1: التعويضات المرتبطة بالالتزامات المفروضة من قبل المؤسسة أو شروط خاصة بالعمل

المادة 291: الساعات الإضافية

تهدف الساعات الإضافية إلى تعويض الأجير الذي يستدعى بطلب من الشركة إلى تجاوز المدة الأسبوعية القانونية للعمل و يحدد اللجوء إلى الساعات الإضافية و تسديدها طبقا للمادة 25 إلى 29 من هذه الاتفاقية.

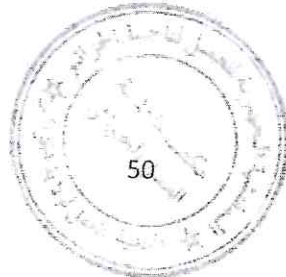
المادة 292: التعويض عن الخبرة المهنية (IEP)

يوجه التعويض عن الخبرة المهنية إلى مكافأة خبرة الأجير و كذا وفاء للشركة.
و تحتسب بالنسبة المأوية للأجر القاعدي قدرها 02% لكل سنة خبرة ضمن المؤسسة و 01% لكل سنة خبرة خارج هذه الأخيرة و تطبق على العمال الذين يتم توظيفهم بعد تاريخ بداية سيران هذه الاتفاقية الجماعية دون المساس للعمال المستفيدين من هذه المنحة من قبل.
و تمنح وفق قاعدة التناسب الزمني و يمكن أن تبلغ نسبتها القصوى 72% من الأجر القاعدي.

المادة 293: التعويض الجزافي للخدمة الدائمة (I.F.S.P)

يهدف هذا التعويض إلى جعل الساعات الإضافية جزافية للأعوان الذين تم استدعائهم إلى التجاوز بانتظام المدة الأسبوعية القانونية للعمل (السائقين و الأمناء أو غيرها).
و تستثنى من أي أجر مخصص للأعمال المنجزة خلال الساعات الإضافية و تضبط قيمة هذا التعويض كما يلي: المستوى 1: 2000 دج من 01 إلى 15 ساعة إضافية في الشهر.
المستوى 2: 4000 دج من 16 إلى 25 ساعة إضافية في الشهر.
المستوى 3: 6000 دج أكثر من 26 ساعة إضافية في الشهر.

و تحدد قائمة مناصب العمل التي تستحق هذا التعويض من طرف الإدارة العامة للمؤسسة باقتراح من الهيئة المعنية.



المادة 294: التعويض عن الضرر

يسدد التعويض عن الضرر إلى الأجراء الملحقين إلى مناصب عمل تتميز ببعض الموانع لاسيما المشقة والأوساخ و انعدام الصحة و الخطر.

و يحدد التعويض عن الضرر على النحو الآتي: (الوحدة = الدينار/ يوم)

الأضرار	الدرجة 1	الدرجة 2	الدرجة 3
الخطر	35	50	60
انعدام الصحة	25	30	45
المشقة	25	30	45
الأوساخ	30	35	50

و يحدد المستخدم قوائم مناصب العمل التي تستحق التعويض عن الضرر و كذا المستويات المرتبطة بكل ضرر, بعد أخذ رأي ممثلي العمال.

و يخصص التعويض عن الضرر:

- لكل يوم عمل على أساس ساعتين كأدنى حد (02) من التعرض للأضرار بمنصب العمل,
- و تلغى في حالة توقف وسائل العمل (عطب كهربائي و عطب في الآلة و توقف السيارة) لليوم المعين.

و لا يستحق هذا التعويض في حالة التغيب لأي سبب كان.

و يخفض التعويض عن الضرر (تغيير المستوى) أو يلغى حسب الحالة وفق نفس الأشكال كذلك التي استخدمت لمنحه عندما يتم تخفيض الالتزامات التي خصصت لأجله أو تلغى.

و يرتبط هذا التعويض بالمهام المنوطة بمختلف مناصب العمل و يجب أن يصطحب كل تغيير في المنصب بمراجعة الأضرار.

و يتم الإشارة إلى تأشيرة الضرر وجوبا ضمن كل قرار بتغيير المنصب مهما كانت التبعات.

المادة 295: التعويض عن العمل بالمنصب (I.T.P)

يخصص التعويض عن العمل بالمنصب إلى تعويض جزافي للالتزامات الخدمة المتواصلة لاسيما تلك المذكورة بالمواد 37 و 38 و 39 من هذه الاتفاقية.



و تحدد القيمة الشهرية الخام للتعويض عن العمل بالمنصب بمبلغ 4500 دج.

و يسدد بالتناسب و الأيام التي تم العمل فيها فعليا.

المادة 296: التعويض التفاضلي عن الدخل (I.D.R)

و يخصص للأجير تعويضا المدعو بالتفاضلي عن الدخل في الحالات الآتية:

1. عندما يقوم هذا الأخير بالإنبابة في منصب عال لمدة دنيا قدرها شهرا واحدا.
2. عندما يتعلق الأمر بالحفاظ على المكتسبات الأجرية لما يكون تصنيف منصب العمل لا يتوافق و قائمة مناصب العمل بالمؤسسة.

و يمثل هذا التعويض الفارق بين الأجرة الخاضعة للاشتراك و أجرة المنصب المستخلف.

و فيما يخص النقطة 2, يتم امتصاص التعويض التفاضلي عن الدخل بالتتابع و الزيادات في الأجرة إلى غاية نفاذها.

المادة 297: التعويض عن الوظيفة او المسؤولية (IFF/S) .

يمنح تعويض عن الوظيفة او المسؤولية الخاصة ببعض مهام المسؤولية كما يعوض الضغوط المرتبطة بالمنصب, إلى مناصب التأطير و تثبت هذه النسبة من 00 الى 40% من الأجر القاعدي.

و يتم تحديد قائمة المستفيدين حسب الجدول التالي:

النسبة	المنصب	الفئة
40%	المدير	الاولى
20%	نائب مدير / رئيس قسم /	الثانية
15%	رئيس مصلحة / رئيس فرع / رئيس ورشة / رئيس فرقة / رئيس مشروع / رئيس عمال (Contremaitre) / منسق الأشغال	الثالثة



Handwritten signature or mark.

المادة 298: التعويض عن البطالة التقنية

- عندما يتم اللجوء لأسباب اقتصادية، إلى الإحالة على البطالة التقنية لجزء أو لكافة العمال، يستفيد هؤلاء من تعويض عن البطالة التقنية تبعا لنظام تنازلي:
 - في الشهرين الأولين، يحصل العون المحال على البطالة التقنية على كامل أجره القاعدي و مجمل علاوة الوفاء.
 - في الشهرين المواليين (الشهر 3 و 4)، يحصل العون على 70% من الأجر القاعدي و علاوة الوفاء.
 - في الشهرين الأخيرين (الشهر 5 و 6)، يحصل العون على 50% من الأجر القاعدي و علاوة الوفاء بكاملها.
 - و في السنة أشهر الأخيرة، (من شهر 7 إلى شهر 12)، يتم تعليق الأجر.
- و ما يفوق هذه الفترة و إن استمر الوضع على حاله، يمكن للمؤسسة اللجوء إلى الأحكام التنظيمية (القوانين و المراسيم) المتضمنة التقليل من عدد العمال و التقاعد المسبق.

قسم 2: التعويض المقدم مقابل الخدمة

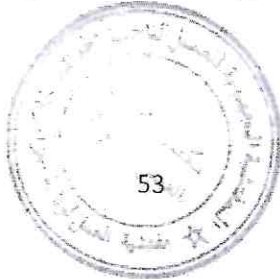
المادة 299: التعويض الجزافي عن استهلاك السيارة

يحصل كل أجير التي تستدعي وظيفته استعمال دائم لسيارته خارج أماكن العمل و لأجل قضاء حاجيات الخدمة، تعويضا جزافيا عن استهلاك السيارة يحدد كما يلي:

- الأطر السامية	7.000 دج
- غيره	5.000 دج

و يستحق هذا التعويض في حالة الاستعمال الأدنى قدره 200 كلم/الشهر، خارج المسار من المسكن إلى أماكن العمل.

و تحدد قائمة مناصب العمل المعنية بهذا التعويض من طرف الإدارة العامة باقتراح من مسؤولي الهيئة. و ينبغي اطلاع المؤسسة وجوبا في حالة توقف السيارة موضوع التعاقد أو انعدامها و يتم استحقاق هذا التعويض وفق قاعدة التناسب الزمني.



ال

و يتم الإبقاء عليه للعون المستفيد في الحالات الآتية:

- توقف للسيارة مبرر قانونا لمدة لا تفوق الشهر الواحد،
- التحاق الأجير بدورة تكوينية عندما لا تفوق مدة هذه الأخيرة الشهر الواحد،
- الإجازة السنوية،
- مأمورية بداخل الوطن أو خارجه،
- تنقل.

و يغطي هذا التعويض المصاريف المقدمة (خفض قيمة السيارة و مصاريف الصيانة والإصلاح و الوقود و التأمين و قسيمة الضرائب). و لا يمكن تراكم هذا التعويض مع علاوة النقل.

المادة 300: التعويض الكيلوميتري (I.K)

يهدف هذا التعويض إلى دفع مقابل استعمال عون لعربته الشخصية ضمن إطار أداء مأمورية في محور يفوق 50 كلم. و تحدد قيمة هذا التعويض بمبلغ سبعة دنانير و نصف دج (7,50) دج للكولوميتر المقطوع. و يمكن تراكم هذا التعويض مع التعويض الجزافي للاستهلاك السيارة.

و يمكن منح هذا التعويض إلى الأعوان غير المستفيدين من التعويض الجزافي للاستهلاك السيارة و الذين يستعملون وسائلهم الخاصة ضمن إطار مأمورية برمجتها المؤسسة.

المادة 301: التعويض عن النقل

عندما لا تخصص المؤسسة نقلا للعمال أو عندما تقوم هذه الأخيرة لأسباب متعددة، بإلغاء محور كانت تضمن النقل فيه، يخصص للعامل قصد تعويضه عن المصاريف المقدمة لأجل التنقل اليومي من محل سكناه نحو مكان عمله، تعويضا شهريا (خام) للنقل وفق المعيار الآتي:

1200 دج.	- من 1 إلى 3 كلم
1500 دج.	- + 3 إلى 8 كلم
1800 دج.	- + 8 إلى 12 كلم
2100 دج.	- + 12 إلى 20 كلم
2500 دج.	- + 20 إلى 30 كلم
2900 دج.	- + 30 إلى 50 كلم
3200 دج.	- + 50 كلم

و يمنح التعويض عن النقل على أساس تقديم شهادة إقامة و يجب إبلاغ هيئة الموارد البشرية عن كل تغيير في الإقامة و لا يسمح بأي أثر رجعي.

المادة 302: التعويض عن السلة

- يهدف التعويض عن السلة إلى تسديد مقابل للأجراء الذين لا يمكنهم تناول وجبة الغذاء بمحل سكنهم نظرا لساعات العمل.
- و يسدد التعويض عن السلة شهريا على أساس مبلغ ثلاثمائة و خمسون دينار جزائري (350 دج) لكل يوم عمل فعلي.
- و يستحق التعويض عن السلة لكل يوم عمل على أساس أربع ساعات (4) عمل كحد أدنى.
- و يتم الإبقاء عليها خلال شهر "رمضان".
- و لا يمكن تراكم التعويض عن السلة مع مصاريف المأمورية و مصاريف التنقل الخاصة بالطعام.

قسم 3: التعويض المقدم بصدد وضع معترف به من قبل التشريع أو المؤسسة

المادة 303: علاوة تمييز لذوي حقوق الشهيد

يمنح للعون الحائز على صفة ذوي حق شهيد كما هو وارد في التشريع الساري العمل به, من علاوة تمييز تقدر بمبلغ 1.600 دج خام. و يتم الإبقاء على هذا المبلغ في حالة ترقية أو تدهور في المنصب.

و ينجر عن ساعات التغيب خصم تناسبي لهذا المبلغ.

قسم 4: التعويضات المرتبطة بالتكوين

المادة 304: الإلحاق لأجل التكوين

يتم وضع الأجير المثبت و المرشح لدورة تكوينية في إلحاق.

و يحتفظ هذا الأخير خلال هذه الفترة على:

- الأجر القاعدي للمنصب المشغول,
- التعويض عن الخبرة المعنية.
- و يحتفظ هذا الأخير علاوة على ذلك, على الخدمات الاجتماعية.

و يتم الأخذ بعين الاعتبار فترة التكوين في احتساب التعويض عن الخبرة المهنية.

المادة 305: مرتب قبلي عن التكوين

يمكن أن تجبر المؤسسة على توظيف أعوان قصد تكوينهم في شعب و كفاءات نادرة في سوق العمل. و يستفيد الأعوان الموظفين ضمن هذا الإطار من مرتب قبلي شهري يحدد طبقا للجدول المذكور أدناه و يتوافق و مستوى التوظيف و مدة التكوين و المناصب الواجب شغلها عند انتهاء التكوين.

مستوى التكوين	مدة التكوين	مبلغ المرتب القبلي (دج)	المبلغ التفاضلي (دج)
الحائز على شهادة التعليم المتوسط و الثانوي السنة 1 و 2 و 3 أو ما يعادلها	سنة واحدة 1	5.000	7.500
	سنتين 2	5.500	8.000
	3 سنوات	6.000	8.500
	4 سنوات	6.500	9.000
الباكالوريا أو دبلوم معادل	سنة واحدة 1	7.500	10.000
	سنتين 2	8.000	11.000
	3 سنوات	9.000	12.000
	4 سنوات	10.000	13.000
دبلوم التدرج أو ما يعادله	سنة 1	15.000	20.000
	سنتين 2	20.000	25.000
دبلوم ما قبل التدرج	سنة 1	21.000	22.000
	سنتين 2	22.000	23.000
	3 سنوات	24.000	26.000

المادة 306: منحة التبرص

يستفيد الطلبة والأجراء الموجودين في دورة تكوينية بالخارج، من منحة جزافية كما هي واردة في التنظيم الساري العمل به.

المادة 307: علاوة بدل أتعاب

يخصص للأعوان الذين يشغلون مهمة مكونين بصدد إضافي ضمن الشركة، من تعويض بدل أتعاب بالتناسب و مستويات التأهيل و التكوين المقدم و تحدد هذه العلاوة ب 1500 دج في الشهر.

المادة 308: مرتب قبلي للتمهين

يخصص لمتبرني المؤسسة مرتب قبلي طبقا للتنظيم الساري العمل به.
و في حالة عدم التكفل بالمتبرن من قبل الدولة, تقوم المؤسسة بدفع مرتب قبلي لهذا الأخير ابتداء من
السداسي الثاني وفق المعيار الآتي:

- السداسي الثاني 30% من الأجر الوطني القاعدي الأدنى المضمون.
- السداسي الثالث و الرابع 50% من الأجر الوطني القاعدي الأدنى المضمون.
- السداسي الخامس 60% من الأجر الوطني القاعدي الأدنى المضمون.
- السداسي السادس 80% من الأجر الوطني القاعدي الأدنى المضمون.

قسم 5: التعويضات ذات الطابع الاجتماعي

المادة 309: الخدمات الاجتماعية و التعويضات ذات طابع عائلي

يخصص للأجراء خدمات اجتماعية و تعويضات ذات طابع عائلي و تعويضات يومية عن المرض طبقا
للتشريع الساري العمل به.

المادة 310: التعويض عن الأجر الوحيد

يحصل كل عون متزوج و الذي لا يمارس زوجه أي نشاط مدر للريح, تعويضا شهريا يدعى " بالأجر
الوحيد" و يحدد بمبلغ ألفين دينار جزائري (2000 دج) .

المادة 311: علاوة التمدرس

تسدد المؤسسة للأجراء بمناسبة كل دخول مدرسي و مرة واحدة في السنة, علاوة التمدرس الآتية:

- 800 دج لكل طفل متمدرس و للأجير الخاضع أجره لاشتراك يكون أقل من 18.000 دج.
- 400 دج لكل طفل متمدرس و للأجير الخاضع أجره لاشتراك في الضمان الاجتماعي يكون
يساوي أو يفوق 18.000 دج.

و تخصص هذه العلاوة إلى خمسة (05) أطفال متمدرسين كحد أقصى و القابضين للعلاوات العائلية
على أساس تقديم تبريرات (شهادات مدرسية).

و لا تسدد للأجراء الذي يستفيد زوجه منها ضمن مؤسسة أخرى.



Handwritten signature or mark.

Handwritten mark or signature.

المادة 312: التعويض التكميلي عن العلاوات العائلية

تسدد المؤسسة بصدد تكملة لخدمات العلاوات العائلية الممنوحة من طرف الهيئات الاجتماعية, تعويضا شهريا يدعى "بالتعويض التكميلي عن العلاوات العائلية" و تحدد قيمته الشهرية بمبلغ 100,00 دج لكل طفل و البالغ من العمر أكثر من 10 سنوات. و يلغى هذا التعويض مع إلغاء العلاوات العائلية.

قسم 6: العلاوات

المادة 313: علاوة المردود الفردي و الجماعي

تخصص علاوة المردود الفردي و الجماعي إلى كل أجير مقابل مساهمته في تحقيق الأهداف المسطرة. و تمنح علاوة المردود الفردي و الجماعي ابتداء من مستوى إنجاز يفوق 80% من الهدف الشهري المسطر.

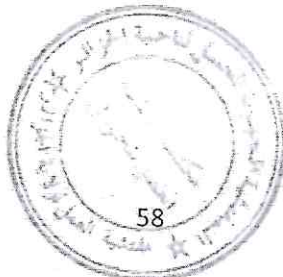
و تبلغ النسبة القصوى لهذه العلاوة 48% من الأجر القاعدي و توزع كما يلي:

العنوان	النسب
علاوة المردود الفردي	18%
علاوة المردود الجماعي	30%

و تحدد الإجراءات التطبيقية في ملحق لهذه الاتفاقية

المادة 314: علاوة التقين

تخصص علاوة تقين المهن القاعدية بالمؤسسة إلى المناصب التي استوجبت مزاولة تكوين تقني عال و تخص الحائزين على شهادة (الباكالوريا +5) مهندس دولة أو أكثر و الذي يمارس مهامه في الميدان التقني. و حددت النسبة القصوى لهذه العلاوة بـ 20% من الأجر القاعدي. و هذه الأخيرة لا تحتسب مع علاوة المسؤولية و علاوة الالتزامات..



Handwritten signature or mark.

الفصل IV: تسديد المصاريف المسبقة

المادة 315: مصاريف المأمورية

يجب أن يتم ذهاب أي عون في مأمورية وفق الشروط الآتية:

- لا يجب أن تفوق مدة المأمورية ثلاثين (30) يوم (ما عدا في حالة موافقة صريحة من الإدارة العامة).

- يجب أن تنجز المأمورية ضمن محور يفوق 50 كلم.

و يستفيد هذا الأخير من تعويض عن مصاريف المأمورية وفق المعيار المحدد أدناه.

و تهدف مصاريف المأمورية إلى تغطية المصاريف المترتبة عن إرسال عون في مأمورية مطلوبة.

و تحدد قيمة مصاريف المأمورية بالمناطق الشمالية كما يلي:

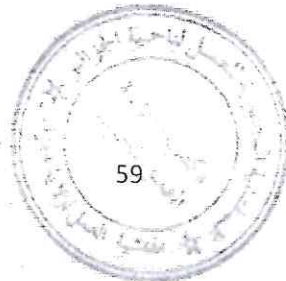
اليوم الكامل	الإيواء (الليلة + فطور الصباح)	الإطعام (الوجبة)		الفئة
		العشاء	الغذاء	
4.000	2.600	700 دج	700 دج	الأطر و الأطر السامية
3.500	2.300	600	600	التنفيذ و التحكم

و تحدد قيمة مصاريف المأمورية بالمناطق الجنوبية كما يلي:

اليوم الكامل	الإيواء (الليلة + فطور الصباح)	الإطعام (الوجبة)		الفئة
		العشاء	الغذاء	
4.500	2.800	800	800	الأطر و الأطر السامية
4.000	2.500	700	700	التنفيذ و التحكم

و يمكن التكفل حسب ضرورة الخدمة، بأعوان المأمورية مباشرة من طرف المستخدم و في هذه الحالة،

يتم خصم مصاريف المأمورية جزئيا أو كليا.



Handwritten signature or mark.

Handwritten mark or signature.

المادة 316: مصاريف التنقل

يجب أن يتم تنقل العون لقضاء حاجيات الخدمة وفق الشروط الآتية:

- بمكان يبعد بأكثر من 100 كلم عن مكان العمل الاعتيادي.
- خلال مدة تفوق الثلاثين (30) يوم.

و يستفيد من تعويض يدعى "بالتعويض عن التنقل" وفق المعيار الآتي ذكره أدناه:

و تحدد قيمة مصاريف التنقل بالمناطق الشمالية بالدينار الجزائري كما يلي:

اليوم الكامل	الإيواء (الليلة+ فطور الصباح)	الإطعام (الوجبة)		الفئة
		العشاء	الغذاء	
2.400	1400	500	500	الأطر
2.250	1350	450	450	التنفيذ
2.100	1300	400	400	التحكم

و تحدد قيمة مصاريف التنقل بالمناطق الجنوبية بالدج كما يلي:

اليوم الكامل	الإيواء (الليلة+ فطور الصباح)	الإطعام (الوجبة)		الفئة
		العشاء	الغذاء	
3.000	1600	700	700	الأطر
2.700	1500	600	600	التنفيذ
2.400	1400	500	500	التحكم

و تؤجر أيام الاستراحة عندما تدرج كمقاصة لتجاوز المدة الشهرية القانونية.

و تدرج الاستراحة وجوبا في حدود الثلاثين (30) يوما.

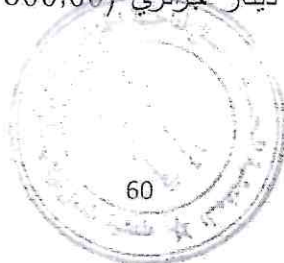
المادة 317: علاوة الصندوق

تخصص هذه العلاوة لامين الصندوق و المقدرة ب 1500 دج شهريا.

المادة 318: علاوة المسؤولية الخاصة بسياسة عربة نقل العمال

تمنح علاوة شهرية خام بقيمة ثمانمائة دينار جزائري (800,00 دج) إلى السائق الذي يتحمل مسؤولية

القيادة الدائمة لعربة نقل العمال.



Handwritten signature or initials.

المادة 319: منحة الجرد

تمنح هذه العلاوة سنويا لفرقة الجرد و المقدرة ب 10.000.00 دج.

الفصل ٧: المزايا الأخرى

المادة 320 مكرر: ميدالية الاستحقاق

يكافأ التواجد و الوفاء بمنح ميدالية استحقاق تحت شكل دبلومات مختلفة مصحوبة بعلاوة استثنائية تحدد على النحو الآتي:

- 35.000 دج للوفاء و التواجد بالمؤسسة لمدة ما بين عشر 10 سنوات إلى تسعة عشر 19 سنة.
- 45.000 دج للوفاء و التواجد بالمؤسسة لمدة ما بين عشرين (20) سنة إلى تسع و عشرين (29) سنة.
- 55.000 دج للوفاء و التواجد بالمؤسسة لمدة ثلاثين (30) سنة و ما فوق.

تمنح هذه العلاوة في شهر ماي من كل سنة بشرط أن يكون العامل قد أتم المدة المحددة أعلاه قبل 1 ماي

المادة 321: منحة الوفاة

في حالة الوفاة خلال علاقة العمل, يستفيد ذوي حقوق الأجير المتوفى من رأسمال وفاة يعادل 16 شهر تحتسب على أساس متوسط الأجر الخاضع للاشتراكات الاجتماعية خلال الاثنى عشر شهر الأخيرة.

المادة 322: الزيادة في الأجرة عند الإحالة على التقاعد

يتم ضبط هذه الزيادة المكدسة خلال الخمس (5) سنوات قبل الإحالة على التقاعد القانوني, في حال استقبال الإخطار المسبق من طرف الصندوق الوطني للتقاعد (CNR).

و تحتسب على النحو الآتي:

1. زيادة 5%: للسنة الخامسة قبل الإحالة على التقاعد.
2. زيادة 10%: للسنة الرابعة قبل الإحالة على التقاعد.
3. زيادة 14%: للسنة الثالثة قبل الإحالة على التقاعد.
4. زيادة 18%: للسنة الثانية قبل الإحالة على التقاعد.
5. زيادة 22%: للسنة الأولى قبل الإحالة على التقاعد.

و هذه الزيادة تحسب على أساس الأجر الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي.

و يتم تسديد هذا الأجر المؤجل مرة واحدة عند الإحالة على التقاعد.

المادة 323: منحة الإحالة على التقاعد

يحصل العون إثر إحالته على التقاعد حسب الأقدمية بالشركة، على علاوة تدعى "علاوة الإحالة على التقاعد" و تعادل قيمتها القصى عشرين (20) شهرا من اجر المنصب الثابت (الأجر القاعدي + خبرة العمل خارج المؤسسة + منحة الوفاء للمؤسسة + منح التعويض عن الضرر المرتبطة بالمنصب) باستثناء التعويضات (les rappels) المحصلة.

و تحدد كفيات منح هذه العلاوة كما يلي:

- أقدمية من (01 إلى 05) سنوات: أربعة (4) أشهر من الأجر.
- أقدمية من (06 إلى 08) سنوات: سبعة (07) أشهر من الأجر.
- أقدمية من (09 إلى 12) سنة: عشرة (10) أشهر من الأجر.
- أقدمية من (13 إلى 15) سنة: ثلاثة عشر (13) شهر من الأجر.
- أقدمية من (16 إلى 18) سنة: ستة عشر (16) شهر من الأجر.
- أقدمية من (19 إلى 21) سنة: ثمانية عشر (18) شهر من الأجر.
- أقدمية من (22) سنة و ما فوق: عشرون (20) شهر من الأجر.

و تحسب منحة الإحالة على التقاعد ابتداء من آخر تاريخ التوظيف في المؤسسة.

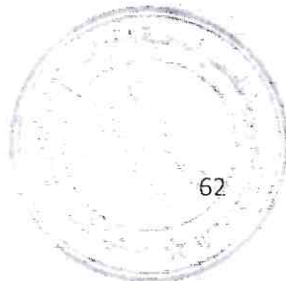
الفصل VI: التشجيع - الترقية - التقويم

المادة 324: يترجم التشجيع بمنح مكافأة أو منحة تقدم مقابل مجهود ترتب عنه مضاعفة المردودية و تحسين النتائج المحصل عنها.

المادة 325: يتم الإبقاء على نظام التشجيع الجماعي و كذا النسب القصى المطابقة و الساري العمل بها إلى غاية إعداد نظم جديدة.

المادة 326: يتفق الطرفان على ضرورة وضع ضمن إطار اللجنة المتساوية الأعضاء، لآليات تشجيع المردود الجماعي و الفردي و كذا مساهمة الأجراء في النتائج المحققة من طرف الشركة.

و تؤسس هذه الآليات على تقويم الجهد الفردي و الجماعي المقاس بوسائل و كفيات علمية مصادق عليها في مادة تنظيم العمل قصد جعل الجزء المتغير من الأجر أكثر شفافية و بالتالي أكثر موضوعية في أن واحد للمستخدم و العامل.



المادة 327: الترقية

يتم تطبيقها عموديا على مناصب العمل الشاغرة أو المحدثة فيما بعد.

المادة 328: التقويم الفردي

سيتم وضع إجراء تقويمي شهري (نظام تشجيع) للأجراء قصد تحديد النقطة الفردية لأجل تخصيص علاوة المردود و يستعمل متوسط نقاط الاثنى عشر (12) من بطاقة تقويم كل أجير, في الفصل ما بين العمال ضمن إطار التقويم السنوي فيما يخص الترفيع الأفقي على أساس الاستحقاق.

الباب VII: الأحكام النهائية

المادة 329: مدة الاتفاقية

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة ثلاثة (03) سنوات و يعاد مراجعتها كل ثلاث (03) سنوات.

المادة 330: المصادقة

بعد التفاوض و المصادقة على هذه الاتفاقية, يبلغ الطرفين موافقتهم لأجل تطبيقها.

المادة 331: التسجيل

تعرض هذه الاتفاقية بغرض التسجيل حال المصادقة عليها من طرف مفتشية العمل و كتابة الضبط المختصة إقليميا.

المادة 332: النشر و الإعلام

يجب على الطرفين ضمان نشر هذه الاتفاقية وسط العمال المعنيين بالأمر لأجل تطبيق هذه الاتفاقية.

و يجب أن توضع هذه الاتفاقية دائما تحت تصرف الأجراء.

و يجب أن تكون في متناولهم في أي وقت كان.



Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

المادة 333: كفاءات المتابعة و المراجعة و التجديد و الإبطال

- اتفق الطرفان المتفاوضان على فحص سنوي لوضع تنفيذ هذه الاتفاقية.
- و تخضع الخلافات التي يمكن أن تنشأ من جراء تفسير بنود هذه الاتفاقية إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.
- و يمكن تعديل هذه الاتفاقية تبعاً للتغيرات التي قد تطرأ على مستوى تشريع العمل.
- غير أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تخالف هذه التعديلات أحكام الاتفاقية غير المعنية بآثار القوانين الجديدة.
- وفيما يتعلق بالمسائل غير المعالجة من قبل هذه الاتفاقية و/أو تلك المترتبة ما بعد هذه الاتفاقية، يمكن للطرفين إبرام اتفاقات الواجب ترسيمها تحت شكل اتفاق جماعي يلحق بهذه الاتفاقية.
- يمكن لجزء أو كل هذه الاتفاقية إبطالها من قبل الطرفين غير أنه لا يمكن أن يتم هذا الإبطال في أي حال من الأحوال خلال الاثني عشر (12) شهر الموالية للتسجيل.
- و يتم تبليغ الإبطال بواسطة رسالة مضمنة و موجهة من الطرف الذي يرغب في إبطال هذه الاتفاقية إلى الطرف الآخر مع توجيه نسخة إلى مفتشية العمل المسجلة على مستواها الاتفاقية و كتابة ضبط المحكمة المختصة،
- و يجب أن يصطحب طلب الإبطال أو المراجعة بمشروع اتفاق حول النقاط موضوع المراجعة قصد الانطلاق في التفاوض دون تأخير و ضمن أجل لا يفوق الثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ استلام الرسالة المضمنة.
- و يجب على الطرفين الحاضرين الانطلاق في المفاوضات ضمن أجل شهر (01) الموالي للإبطال،
- غير أنه تبقى هذه الاتفاقية سارية المفعول إلى غاية تسجيل الاتفاقية الجديدة الموقع عليها تبعاً للإبطال أو لطلب المراجعة و كآخر أجل، خلال مدة ثمانية عشر (18) شهر.

المادة 334: دخول الاتفاقية حيز التنفيذ

تطبق أحكام هذه الاتفاقية ابتداء من تاريخ 01 افريل سنة 2018.



(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

المادة 335: الموقعين

يتم التوقيع على هذا الاتفاق الجماعي من قبل الطرفين المصادقين على هذه الاتفاقية.

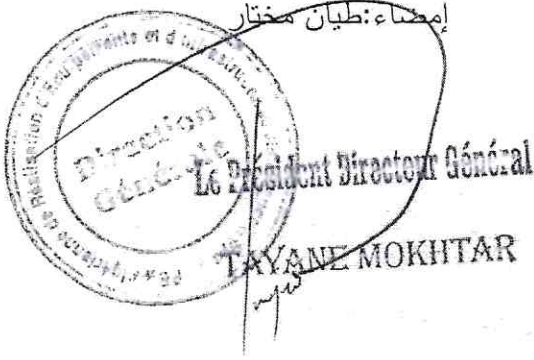
- الرئيس المدير العام للمؤسسة العمومية الاقتصادية أريم / شركة المساهمة.
- الأمين العام لنقابة على مستوى مؤسسة أريم.

حرر بواد السمارة, في سنة 2018

الرئيس المدير العام,

لمؤسسة أريم

إمضاء: طيان مختار



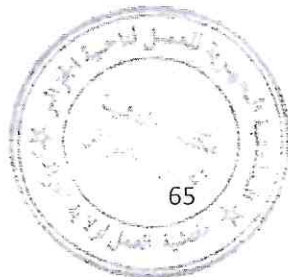
الأمين العام لنقابة

مؤسسة أريم

إمضاء: تشقال نبيل,



على الختم الرسمي لمؤسسة أريم.

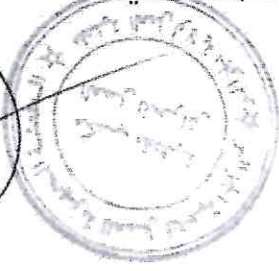


تحتوي هذه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الريم الكائن مقرها بواد السمار على
(335) ثلاثة مئة و خمسة وثلاثون مادة و (65) وخمسة و ستون صفحة قد تم
تسجيلها من طرفنا نحن السيد ليو داود جيمان مفتش رسمي
العمل التابع اقليميا للمنطقة الصناعية بواد السمار بتاريخ 12 2018
تحت رقم 2 / 10 / 2018

تمت اعدادها في 14 / 10 / 2018
بتاريخ 15 / 10 / 2018
رقم 14 / 2018

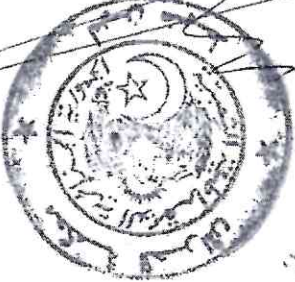
عين النعجة في 12 2018

مفتش رئيسي للعمل
بواداود سفيان



تمت اعدادها في 14 / 10 / 2018
بتاريخ 15 / 10 / 2018

وأمينها
المنطقة الصناعية



2018 10 15