



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 21 جانفي 2014
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : الاتفاقية المشتركة القطاعية للشركة الوطنية للحفر الهيدرولوجي
القطاع:
الموضوع : اتفاقية قطاعية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تعرضت هذه الاتفاقية لعدد الأبواب : ظروف العمل /العلاقات الشغلية/ العطل والغيابات /التكوين المهني / توقف وقطع العلاقة الشغلية /نظام التأجير / ممارسة الحق النقابي / النزاعات / الحماية الاجتماعية للأجير / النظام الداخلي للمؤسسة
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



Entreprise Nationale de Forage Hydraulique
FORAQUA-SPA

SIEGE SOCIAL : 08 Rue des AURES, EL HARRACH, ALGER

TEL : 021 52 31 76

FAX : 021 52 32 55



**CONVENTION COLLECTIVE
DE FORAQUA SPA**

SOMMAIRE

Titre 1 : Objet et champ d'application

Titre 2 : Conditions d'emploi et de travail

Chapitre I : Conditions des travailleurs

Section I : Droits des travailleurs

Section II : Obligations des travailleurs

Titre 3 : Relations individuelles de travail

Chapitre 1 : du recrutement

Chapitre 2 : de la sélection

Chapitre 3 : de la nomenclature des postes

Chapitre 4 : des conditions d'accès au poste de travail

Chapitre 5 : des documents d'engagement

Chapitre 6 : de la période d'essai

Chapitre 7 : du personnel à statut particulier

Chapitre 8 : du contrat de travail

Titre 4 : du déroulement de la relation de travail

Chapitre 1 : de l'affectation

Chapitre 2 : de la nomination

Chapitre 3 : de la réintégration

Chapitre 4 : de la mutation

Chapitre 5 : de l'intérim

Chapitre 6 : de la promotion

Chapitre 7 : de l'avancement à l'échelon

Titre 5 : Des conditions de travail

Chapitre 1 : de la durée légale de travail

Chapitre 2 : de travail de nuit

Chapitre 3 : du travail poste

Chapitre 4 : des heures supplémentaires

Chapitre 5 : de la permanence

Titre 6 : Repos légaux- Absences- Congés

Chapitre 1 : des repos légaux

Chapitre 2 : des congés annuels

Chapitre 3 : des congés spéciaux et absences rémunérées

Chapitre 4 : des congés de récupération et des absences non rémunérées

Chapitre 5 : des justifications d'absences et des absences irrégulières.

Chapitre 6 : du congé technique

Titre 7 : de la formation professionnelle

Titre 8 : Modification - suspension et cessation de la relation de travail

Chapitre 1 : Modification de contrat de travail

Chapitre 2 : Suspension de la relation de travail

Chapitre 3 : Cessation de la relation de travail

Chapitre 4 : Compression d'effectifs

Titre 9 : Classification professionnelle- système de rémunération- avancement

Chapitre 1 : De la Classification

Chapitre 2 : Du système de rémunération (salaire de base – primes et indemnités)

Titre 10 : exercice de droit syndical

Chapitre 1 : exercice de droit syndical

Titre 11 : Prévention et règlement des conflits

Chapitre 1 : conflits individuels de travail

Chapitre 2 : conflits collectifs de travail/conciliation et droit de grève

Titre 12 : Participation des travailleurs
Attributions et organes de participation

Titre 13 : De la protection du travailleur

Chapitre 1 : de l'hygiène et la sécurité

Chapitre 2 : de la médecine du travail

Chapitre 3 : de la sécurité sociale et de la retraite

Chapitre 4 : de la stimulation morale et matérielle.

Titre 14 : des oeuvres sociales

Titre 15 : du règlement intérieur

Titre 17 : dispositions finales

Annexes.

TITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : La présente convention collective élaborée conformément à la législation en vigueur a pour objet de définir et de régir les conditions d'emploi et de travail de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise FORAQUA Spa.

Article 2 : Sont exclus du champ d'application de cette convention :

- le personnel assurant des prestations pour compte dans l'entreprise,
- les pré salariés, apprentis,
- Les cadres dirigeants qui sont soumis à des dispositions législatives et réglementaires particulières.

Article 3 : Tous les contrats individuels de travail ainsi que toutes les relations individuelles ou collectives de travail, sont subordonnées aux dispositions de la présente convention collective.

TITRE 2

CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

CHAPITRE 1

CONDITIONS DES TRAVAILLEURS

SECTION 1

DROITS DES TRAVAILLEURS

Article 4 : Les travailleurs sont égaux en droits et en devoirs. Ils ont droit à une occupation effective sur un poste de travail et à une protection contre toute discrimination.

Article 5-1 : 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 de travail,
- ✦ repos,
- ✦ participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- ✦ recours à la grève.

Article 5-2 : Les travailleurs jouissent également dans le cadre de la relation de travail des droits suivants :

- ✦ à une occupation effective,
- ✦ au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,



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

Article 6 : Tout travailleur a droit à la protection contre les menaces, outrages injures, diffamation ou attaques de quelque nature que ce soit dont il peut faire l'objet du fait ou dans l'exercice de ses fonctions.

L'entreprise procède ou fait procéder à la réparation du préjudice qui lui est éventuellement causé. Elle se substitue de plein à ses intérêts.

SECTION 2

OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 7 : Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre de la relation de travail :

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

TITRE 3

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

CHAPITRE 1

DU RECRUTEMENT

Article 8 : Le recrutement doit avoir pour objet de pourvoir à une vacance de poste ou à une création d'emploi.

Article 9 : Toute action de recrutement doit obligatoirement s'inscrire dans le cadre d'un programme prévisionnel annuel ou pluriannuel de recrutement et de formation de l'entreprise, à l'exception de travaux ponctuels et imprévisibles dûment justifiés.

Article 10 : L'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à 16 ans sauf dans le cadre de contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 11 : Les emplois vacants ou nouvellement créés seront pourvus en priorité par les travailleurs confirmés remplissant les conditions requises pour l'occupation du poste. Les postes de travail à pourvoir font l'objet d'abord d'une publication interne.

Article 12 : Toute discrimination quelconque entre travailleurs en matière de recrutement, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, des liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat est strictement interdite.

Article 13 : Nonobstant les dispositions de l'article précédent, à compétences et qualifications équivalentes, la priorité au recrutement est accordée :

- ✚ A l'orphelin et/ou la veuve d'un travailleur de l'entreprise,
- ✚ au travailleur licencié suite à une compression d'effectifs.

CHAPITRE 2

DE LA SELECTION

Article 14 : Le recrutement doit obéir à une procédure qui garantit :

- ✚ l'accès égal à capacité égale à tous les emplois.
- ✚ La sélection des éléments les plus compétents.

Article 15 : Le recrutement d'un candidat à un poste de travail est subordonné :

- à l'appréciation globale résultant de ses titres et diplômes,
- à ses références professionnelles dûment justifiées,
- à l'appréciation des capacités et potentialités professionnelles détenues à la suite d'épreuves de sélection,
- à l'appréciation des aptitudes physiques et psychologiques résultant de la visite médicale d'embauche.

CHAPITRE 3

DE LA NOMENCLATURE DES POSTES

Article 16 : Les différents emplois qui peuvent être occupés par l'ensemble des personnels de l'entreprise, toutes catégories confondues constituent la nomenclature des postes de travail .

Compte tenu des modifications qui peuvent survenir dans la structure et l'organisation de l'entreprise, la refonte de la nomenclature des postes de travail fera l'objet de protocole d'accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

CHAPITRE 4

DES CONDITIONS D'ACCES AU POSTE DE TRAVAIL

Le classement d'un candidat au recrutement est déterminé par le niveau plancher de classification, du poste d'affectation. Cependant l'expérience au recrutement vérifiée par des tests professionnels, peut-être prise en compte pour déterminer le classement à attribuer.

CHAPITRE 5

DES DOCUMENTS D'ENGAGEMENT

Article 17 : Tout recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat d'engagement. Ce document doit être signé par les deux parties et remis au travailleur au plus tard à la date d'effet du document.

Article 18 : Le contenu du document d'engagement est précisé par la réglementation interne, il doit prévoir notamment :

- ✚ le poste d'affectation,
- ✚ le grade,
- ✚ la durée et le lieu,
- ✚ les éléments de rémunération et les avantages prévus par la convention ainsi que la période d'essai.

CHAPITRE 6

DE LA PERIODE D'ESSAI

Article 19 : Le candidat nouvellement recruté est soumis à une période d'essai fixée à :

- (02) deux mois pour le personnel d'exécution.
- (04) quatre mois pour le personnel maîtrise.
- (06) six mois pour le personnel cadre.
- (09) mois pour les travailleurs occupant des postes supérieurs.

Ces périodes ne peuvent être renouvelées qu'une seule fois.

La durée de la période d'essai professionnel des travailleurs sous contrat à durée déterminée est fixée au douzième (1/12) de la durée totale du contrat de travail.

Cette durée ne devra pas, toutefois être inférieure à sept (07) jours.

Durant la période d'essai chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail sans préavis, ni indemnités.

Article 20 : Durant la période d'essai, le travailleur est soumis aux conditions de travail prévues par le règlement intérieur et la convention collective. A ce titre, il bénéficie des mêmes droits que ceux des travailleurs confirmés, et fait l'objet d'appréciations par sa hiérarchie.

Article 21 : A l'issue de la période d'essai, et lorsque les résultats sont jugés satisfaisants le travailleur est confirmé au poste de travail par une décision écrite selon les modalités prévues par la réglementation interne.

Lorsque les résultats obtenus par le travailleur pendant la période d'essai n'ont pas été jugés satisfaisants, il est :

- soit mis fin à sa relation de travail ; la décision du rejet de la confirmation lui est notifiée au plus tard le dernier jour ouvrable de la période d'essai,
- soit soumis à une période de renouvellement d'essai telle que définie à l'article 19 ci-dessus.

A l'issue de la période d'essai, la décision de confirmation ou de rejet, est notifiée au plus tard le dernier jour ouvrable de la dite période. Passé ce délai la confirmation est réputée acquise.

CHAPITRE 7

DU PERSONNEL A STATUT PARTICULIER

Article 22 : Le recrutement d'un travailleur étranger est soumis à des conditions et procédures particulières fixées par la législation en vigueur et notamment l'autorisation ou le permis de travail délivré par les services chargés de l'emploi.

Article 23 : Tout travailleur engagé en qualité de stagiaire bénéficie d'un présalaire durant toute la période de formation conformément à la réglementation en vigueur.

Article 24 : Les dispositions réglementaires en vigueur relatives à l'apprentissage sont reconduites par la présente convention.

CHAPITRE 8

DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Le contrat de travail peut-être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Article 26 : Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il est disposé autrement par écrit. Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée.

Article 27 : Le contrat de travail peut-être conclu pour une durée déterminée à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après :

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

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

Article 28 : Le contrat de travail peut-être conclu également pour une durée indéterminée, mais pour un temps partiel, c'est-à-dire pour un volume horaire moyen inférieur à la durée légale 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'entreprise accepte.

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

TITRE 4

DU DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 29 : Au cours de sa carrière professionnelle le travailleur fait l'objet d'appréciations annuelles écrites qui lui sont communiquées.

CHAPITRE 1 : DE L'AFFECTATION

SECTION 1

AFFECTATION INITIALE

Article 30 : L'affectation du travailleur consiste dans sa mise en place sur un poste déterminé avec attribution du classement correspondant du poste et des tâches y afférentes.

Cette affectation peut intervenir dans différentes situations :

- ✚ au recrutement,

- ✚ lors de la mutation,
- ✚ à l'issue d'une formation,
- ✚ au reclassement suite à une inaptitude physique consécutive à un accident de travail, une maladie professionnelle ou autre affectation médicale,
- ✚ dans le cadre d'un redéploiement.

Le travailleur dont le recrutement est confirmé, prend fonction au poste de travail de première affectation, sous l'autorité du responsable hiérarchique désigné qui procède à l'installation de ce travailleur et en dresse le procès verbal.

SECTION 2

CHANGEMENT D'AFFECTION AU COURS D'EMPLOI

Article 31 : L'Entreprise peut, décider du changement de l'affectation d'un travailleur à un nouveau poste de travail correspondant à ses aptitudes et à ses qualifications et situé en tout lieu de travail et ce, dans le cadre de l'organisation de l'activité et des nécessités de service, en tenant compte notamment des résultats professionnels obtenus par le travailleur ou sur la base d'une recommandation du médecin du travail.
Le travailleur est tenu d'accepter la nouvelle affectation.

Article 32 : Le travailleur réaffecté perçoit la rémunération de son nouveau poste de travail et assume l'ensemble des droits et obligations liés à ce nouveau poste.

L'Entreprise doit étudier et prendre en faveur du travailleur toute mesure compensatrice, entrant dans ses moyens, lorsque la réaffectation implique un changement de résidence familiale.

SECTION 3

REAFFECTION POUR UNE INAPTITUDE MEDICALE

Article 33 : Le travailleur rendu définitivement incapable d'accomplir les tâches inhérentes à son poste de travail, à la suite d'une inaptitude dûment constatée, est réaffecté après avis médical à un poste de travail de rang équivalent ou à défaut, de rang inférieur et correspondant dans tous les cas, à ses capacités physiques subsistantes.

L'Entreprise met en œuvre à cet effet, les recommandations médicales relatives au choix et à l'aménagement du poste de réaffectation, compte tenu des possibilités existantes et conformément à la législation en vigueur.

Article 34 : lorsque le nouveau poste de travail est affecté d'un niveau de classification inférieur à celui afférent au poste initial du travailleur, celui-ci perçoit le salaire ainsi que les primes et indemnités afférentes au nouveau poste, et ce quelle que soit la cause de l'incapacité physique.

Les dispositions indiquées ci-dessus, ne sont pas applicables aux travailleurs reclassés dont le ~~taux d'incapacité reconnu par les services de la caisse de sécurité sociale,~~ consécutivement à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, est égal ou supérieur à 50%.

En cas de révision du taux d'incapacité par les services de la CNAS le situant à un taux inférieur au taux suscité, il sera procédé à l'application de l'alinéa premier ci-dessus du présent article.

Les services sociaux de l'Entreprise réserveront une attention particulière aux grands accidentés en assurant les interfaces avec les services de la caisse de sécurité sociale pour un traitement diligent des dossiers de toutes natures jusqu'à la liquidation totale de tous les droits et avantages qui leurs sont garantis par la législation sociale.

CHAPITRE 2

DE LA NOMINATION

Article 35 : Le travailleur cadre appelé à occuper un poste de rang au moins égal à celui du chef de service fait l'objet d'une nomination par décision du Président Directeur Général.

CHAPITRE 3

DE LA REINTEGRATION

Article 36 : La réintégration est la réadmission du travailleur dans les effectifs de l'entreprise suite à une suspension de la relation de travail ou, suite à une décision judiciaire.

Article 37 : La réintégration du travailleur est de droit pour tous les cas de suspension de la relation de travail prévus par la présente convention.

La réintégration a lieu sur le poste d'origine du travailleur ou un poste équivalent.

CHAPITRE 4

DE LA MUTATION

Article 38 : Il y a mutation lorsqu'il y a déplacement d'un travailleur, suite à un changement de poste, que ce déplacement ait lieu à l'intérieur d'une même structure ou qu'il s'agisse d'un déplacement inter structures.

La mutation d'un travailleur sur un poste donné peut intervenir sans changement de grade, tout comme elle peut se traduire par une promotion lorsque la mutation du travailleur a lieu sur un poste de classement supérieur au classement du poste antérieur du travailleur.

La mutation peut intervenir sur un poste de classement inférieur à la demande écrite du travailleur pour convenances personnelles ou des raisons familiales ou médicales.

La mutation peut également avoir lieu sur l'initiative de l'entreprise pour des nécessités de service.

Article 39 : Le travailleur qui fait l'objet d'une mutation d'office pour nécessités de service, en tout lieu d'activité de l'entreprise sur un poste de travail correspondant à sa qualification est tenu de l'accepter.

Le travailleur muté pour nécessité de service et dont la mutation entraîne un éloignement de résidence bénéficie d'une prise en charge assurée par l'entreprise sur ses chantiers ou base.

Les modalités d'application sont définies par la réglementation interne.

CHAPITRE 5

DE L'INTERIM

Article 40 : L'entreprise peut faire appel à un travailleur confirmé pour remplacer le titulaire d'un poste de responsabilité qui ne peut rester vacant même temporairement. L'intérim fait l'objet d'une décision écrite. Il peut intervenir sur un poste de classement supérieur au classement du poste du remplaçant ou équivalent à celui-ci.

Article 40/1 : La durée de l'intérim ne peut excéder (06) mois, période à l'issue de laquelle le travailleur est soit confirmé sur le poste d'intérim, soit réintégré à son poste d'origine.

L'intérim assuré pendant au moins un mois de façon continue, sur un poste supérieur au sien donne droit au-delà de ce délai et à chaque remplacement à une indemnité égale à la différence de salaire entre le poste initial et celui de l'intérim, tel précisé par la réglementation interne.

CHAPITRE 6

DE LA PROMOTION

Article 41 : La promotion est le passage d'un poste à un autre poste élevé devenu vacant ou nouvellement créé. Elle sanctionne le mérite, l'expérience, les qualifications professionnelles et/ou les connaissances acquises par le travailleur, titres et diplômes obtenus à l'issue d'une formation initiée ou préalablement autorisée par l'entreprise.

Article 41/1 : Le travailleur candidat à une promotion doit répondre aux conditions d'accès au poste telles que définies par la réglementation interne.

Dans ce cas, il est soumis à une période d'évaluation équivalente à la période d'essai au recrutement :

- 2 mois pour le personnel d'exécution.
- 4 mois pour le personnel de maîtrise.
- 6 mois pour le personnel cadre.

A l'issue de cette période, le travailleur est confirmé de droit à ce poste de travail, si les résultats sont concluants.

Dans le cas contraire, il est réaffecté à son poste d'origine ou à un poste équivalent.

SECTION 1

RETROGRADATION POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Article 42 : la rétrogradation d'un travailleur consiste à son affectation à un poste de travail d'un niveau de classification inférieur au poste qu'il occupait.

Nonobstant les cas de rétrogradation pour mesures disciplinaires, la rétrogradation peut également intervenir lorsque le travailleur n'accomplit pas d'une manière continue les tâches inhérentes à son poste de travail dans le respect des normes de travail établies par l'Entreprise et des dispositions prévues par le Règlement Intérieur de l'Entreprise.

L'Entreprise est tenue, avant de prononcer la rétrogradation du travailleur, de s'assurer de l'impossibilité de le faire bénéficier d'un stage de formation professionnelle qui lui permettra d'élever son niveau de qualification aux exigences du poste de travail occupé et qu'il n'existe aucun poste d'un niveau de classification identique à celui occupé, correspondant à ses compétences et à ses aptitudes et auquel il aurait pu être affecté.

Article 43 : la rétrogradation pour insuffisance professionnelle est prononcée par la hiérarchie habilitée, conformément à une procédure fixée par la Direction Générale de l'Entreprise après consultation des représentants des travailleurs, garantissant l'objectivité de l'évaluation préalable de l'insuffisance professionnelle.

CHAPITRE 7

DE L'AVANCEMENT A L'ECHELON

Article 44 : L'échelon sanctionne la performance et le mérite du travailleur, il est matérialisé par une progression du salaire de base dans le même poste de travail.

Dans ce cadre, il est établi à la fin de chaque année civile un tableau d'avancement pour l'ensemble du personnel.

Article 45 : L'avancement s'effectue compte tenu de l'appréciation et de la notation du chef hiérarchique de l'agent concerné. Celle-ci se traduit par une note chiffrée qui détermine ou pas le passage à l'échelon immédiatement supérieur.

Les modalités d'application sont définies par la réglementation interne.

TITRE 5

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1

DE LA DUREE LEGALE DE TRAVAIL

Article 46 : La durée effective hebdomadaire de travail est fixée à 40 heures conformément à la législation en vigueur répartie sur cinq jours pour le personnel non soumis au cycle de relève.

Le volume horaire hebdomadaire pour le personnel affecté au sud et bénéficiant du régime de récupération est fixé à :

- ✚ 58 heures pour les cycles de travail 3x1 et 6x2 à raison de 8 heures 30 mn / jour,
- ✚ 63 heures pour les cycles de travail 4x4 à raison de 9 heures par jour,
- ✚ 84 heures pour le cycle de travail 4x4 en vigueur sur les chantiers de forage et autres structures concernées à raison de 12 heures par jour.

Article 47 : Les régimes particuliers de travail pour les personnels versés dans les activités de sécurité sont régis par un dispositif interne particulier et définis par la réglementation interne.

En tout état de cause, l'amplitude journalière de travail ne peut en aucun cas dépasser 12 heures.

Les travailleurs exerçant en horaire continu bénéficient d'une interruption d'une heure dont une demi-heure est considérée comme temps de travail.

Sont exclus de cette disposition les travailleurs effectuant un travail posté.

Article 48 : La liste des postes soumis au travail posté est fixée par la réglementation interne.

CHAPITRE 2

DU TRAVAIL DE NUIT

Article 49 : Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 5 heures du matin. Chaque heure supplémentaire effectuée de nuit est majorée à 100% du salaire de base horaire.

Article 50 : Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgé de moins de (19) dix neuf ans révolus, ne peuvent occuper un travail de nuit.

Article 51 : Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.

CHAPITRE 3

DU TRAVAIL POSTE

Article 52 : Le travail posté implique la présence du personnel en service continu. Il a pour caractéristique essentielle de s'effectuer en roulement permanent par équipe ou quart.

Article 53 : L'organisation du travail posté peut être effectuée sous l'un des systèmes de travail suivants :

- 2 x 8 heures (discontinu ou semi discontinu).
- 3 x 8 heures (continu ou semi continu).
- 2 x 12 (continu ou semi continu).

Par système discontinu, on entend un système où les travailleurs sont répartis en deux (02) équipes, un quart le matin, un quart l'après midi, tous les jours de la semaine, jours de repos hebdomadaire et jours fériés compris.

Par système semi discontinu, on entend, un système où les travailleurs sont répartis en deux équipes, une le matin, une autre l'après midi, avec arrêt à chaque fin de semaine.

Par système continu, on entend, un système où les travailleurs sont répartis en deux (02) équipes (2 x 12) ou trois (03) équipes (3 x 8) et où la production de biens ou de services est assurée vingt quatre (24) heures sur vingt quatre (24), tous les jours de la semaine, jours de repos hebdomadaire et jours férié compris.

Par système semi continu, on entend, un système où les travailleurs sont répartis en deux (02) équipes de deux fois douze (2 x 12) heures ou trois (03) équipes trois fois huit (3 x 8) et où la production des biens ou de services est assurée vingt quatre (24) sur vingt quatre (24), avec arrêt à chaque fin de semaine.

La liste des postes pratiquant le système de travail par équipes successives au travail posté est arrêtée par l'employeur.

Dans les trois systèmes, il existe des postes de travail qui de par leur nature comportent des périodes d'inactivité appelées "périodes creuses", indemnisées différemment de celles ne comportant pas de périodes creuses.

CHAPITRE 4

DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 54 : Le recours aux heures supplémentaires doit conserver un caractère exceptionnel.

En cas de nécessité absolue, l'employeur 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 la dite durée légale. Le recours aux heures supplémentaires est subordonné à une dérogation de la Direction Générale.

Les heures supplémentaires sont payées et majorées ainsi :

- 50% pour les quatre (04) premières heures effectuées au-delà de la 40^{ème} heure.
- 75 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 44^{ème} heure.
- 100% pour les heures supplémentaires effectuées entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures lorsqu'elles ne sont pas prises en charge dans le cadre du travail posté ou travail de nuit.

Article 55 : En plus de la majoration prévue par la réglementation en vigueur, les heures supplémentaires de jour et de nuit effectuée un vendredi et un jour férié, donnent droit à un repos compensateur d'égale durée pour les travailleurs non soumis au cycle de relève.

Article 56 : Ouvrant droit au paiement des heures supplémentaires, les travailleurs qui ne bénéficient pas de primes ou indemnités couvrant cette sujétion.

Les modalités d'application du présent article sont précisées à l'article 150 de la présente convention.

CHAPITRE 5

DE LA PERMANENCE

Article 57 : Le travailleur assurant la permanence doit rester à la disposition de l'entreprise sur le lieu de travail pour répondre aux nécessités de service. Il suit alors les consignes qui lui ont été données, lesquelles peuvent prévoir ou non un travail effectif. Le temps consacré à la permanence peut être soit rémunéré, soit compensé.

Les modalités d'application du présent article sont définies par la réglementation interne.

TITRE 6

REPOS LEGAUX – ABSENCES – CONGES

CHAPITRE 1

DES REPOS LEGAUX

Article 58 : Le travailleur a droit à une journée de repos par semaine. Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaires est fixé au vendredi.

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

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

Article 59 : Les jours fériés, chômés et payés, et le jour de repos hebdomadaire sont des jours de repos légaux. Ils sont fixés conformément à la législation en vigueur.

A l'exclusion des travailleurs exerçant en quart et /ou soumis au système de relève, le travailleur appelé à travailler un jour de repos hebdomadaire et / ou un jour férié, sauf incident et cas de force majeure, doit être avisé au moins 24 heures à l'avance.

Placé dans ces conditions, le travailleur ne peut se soustraire à l'obligation d'assurer le service.

Article 60 Le travailleur appelé à exercer durant un jour de repos légal, a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie en sus d'une majoration des heures supplémentaires conformément à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 2

DES CONGES ANNUELS

Article 61 : Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré, calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail, sans que la durée totale n'excède trente (30) jours calendaires par année.

Toutefois, un congé annuel supplémentaire de 10 jours est accordé aux travailleurs exerçants dans les wilayat du Sud. (Ordonnance N° 96-21 du 9 Juillet 1996).

ARTICLE 61 bis

Les travailleurs exerçants, selon un cycle de quatre semaines consécutives, à raison de 12 heures par jour, bénéficient d'une période de congé de même amplitude (quatre semaines) rémunérée selon les mêmes éléments que celle qui est effectivement travaillée.

Cette période de congé de même amplitude inclus :

- La récupération (14 jours),
- L'équivalent en heures supplémentaires (9,33 jours),
- L'équivalent en congé annuel (3,33 jours),
- Et un jour de délai de route (1 jour),

soit une période de **27,66 jours de congé (équivalent à 28 jours)** réellement rémunérés en compensation des jours travaillés et de la partie du congé annuel correspondant à la période travaillée.

Article 62 : La période de référence pour déterminer les droits au congé annuel, est celle qui s'étend du 1^{er} juillet précédent le congé au 30 juin de l'année du congé.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement.

Article 63 : Les congés peuvent être fractionnés si les nécessités de service le permettent en plus de deux périodes de quinze jours.

Article 64 : La date de départ en congé est arrêtée d'un commun accord entre le travailleur et son responsable hiérarchique, en fonction des intérêts de service.

Article 65 : Le planning des départs en congé annuel est arrêté au plus tard le 31 mai de chaque année, après avis des représentants des travailleurs.

Article 66 : Le travailleur ne doit, en aucun cas partir en congé avant qu'il ne soit en possession de son titre de congé, sous peine d'être considéré en absence irrégulière.

Article 67 : Toute renonciation par le bénéficiaire à tout ou partie de son congé est nulle et de nul effet.

Article 68 : En aucun cas, il ne peut être versé une indemnité compensatrice dite de congé non pris, sauf dans les cas de cessation de la relation de travail.

Article 69 : La relation de travail ne peut être ni suspendue, ni rompue durant le congé annuel.

Article 70 : Pendant le congé annuel, le travailleur ne peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

Article 71 : Le congé annuel du travailleur peut être interrompu par suite de maladie aux fins de permettre à celui-ci de bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents

Article 72 : Le report d'une année sur l'autre de tout ou partie du congé est formellement interdit sauf cas exceptionnel tels que :

- nécessité de service,
- pèlerinage,
- raisons de famille digne d'intérêt,
- stage de formation professionnelle syndicale.

Dans ce cas, le report du congé ne peut se faire plus d'une fois. Le travailleur est mis dans l'obligation de prendre son congé.

Article 73 : Le travailleur en congé peut être rappelé pour nécessité impérieuse de service.

Article 74 : Les travailleurs exerçant à temps partiels bénéficient d'un congé à raison de deux jours et demi par mois de travail avec paiement à temps partiel.

Article 75 : sont considérés comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :

- les périodes de travail accompli,
- les périodes de congé annuel,
- les périodes d'absences spéciales ou autorisées par l'entreprise,
- les périodes de repos légal,
- les périodes d'absence pour maternité, maladie et accident du travail,
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

CHAPITRE 3

DES CONGES SPECIAUX ET ABSENCES REMUNEREES

Article 76 : Des congés spéciaux d'une durée de trois jours ouvrables, sont accordés au travailleur sous réserve de justification préalable, à l'occasion et au moment de chacun des événements familiaux suivants :

- Mariage du travailleur,
- Naissance ou décès d'un enfant de travailleur,
- Mariage d'un enfant du travailleur,
- Décès du conjoint du travailleur,
- Décès de la mère ou du père du travailleur,
- Décès de la mère ou du père du conjoint du travailleur,
- Décès du grand père ou de la grand-mère du travailleur,
- Décès du grand père ou de la grand-mère du conjoint du travailleur,
- Décès du frère ou de la sœur du travailleur,
- Décès du frère ou de la sœur du conjoint du travailleur,
- Circoncision d'un ou de plusieurs enfants du travailleur au cours de la même année.

Des délais de route découlant éventuellement de ces circonstances s'ajoutent à ces congés tels que précisés dans la réglementation interne.

Article 77 : Il est accordé à tout travailleur se rendant en pèlerinage aux lieux saints de l'islam, une absence spéciale rémunérée de 30 jours consécutifs, une fois durant sa carrière professionnelle.

Article 78 : Il est accordé aux travailleurs féminins allaitant au sein leur enfant deux heures d'absences spéciales rémunérées les six premiers mois et une heure par jour les six derniers mois.

Article 79 : Des absences spéciales rémunérées peuvent être accordées à tout travailleur sous réserve de justification préalable en vue de :

- 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 cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisée par l'employeur et pour passer des examens académiques ou professionnels,
- participer à des séminaires nationaux ou internationaux en rapport avec sa spécialité,
- siéger dans un jury auprès d'un tribunal ou d'un organisme de formation,
- participer à des compétitions sportives nationales ou internationales lorsqu'il possède la qualité d'athlète.

CHAPITRE 4

DES CONGES DE RECUPERATION ET DES ABSENCES NON-REMUNEREES

Article 80 : Sauf nécessité absolue de service, des absences pour convenances personnelles non rémunérées dont la durée totale ne peut excéder vingt et un (21) jours par année, peuvent être accordées au travailleur.

La demande du travailleur, concerné par cette absence, doit être formulée au plus tard vingt quatre (24) heures avant la date prévue de l'absence, sauf cas de force majeure.

Article 80/1 : Les travailleurs appelés temporairement à exercer une charge publique élective (APC - APN) sont autorisés à s'absenter le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, conformément à la législation et la réglementation en vigueur – les absences ne sont pas rémunérées.

Article 81 : Les travailleurs affectés sur les chantiers ou bases isolés et situés notamment dans les régions du sud du pays, sont soumis au système de récupération.

La durée du cycle de travail applicable en général au sein de l'entreprise est le suivant :

- Soit un séjour de travail de quatre (04) semaines consécutives à raison de douze (12) heures de travail par jour pour quatre (04) semaines de congé de récupération, lorsque le travailleur est soumis au travail posté en deux fois douze (2 x 12) heures ou lorsqu'il relève de l'effectif d'un appareil de forage.
- Soit un séjour de travail de quatre (04) semaines consécutives à raison de soixante treize (73) heures de travail et quarante (40) minutes par semaine pour deux (02) semaines de congé de récupération, lorsque le travailleur relevant des structures de soutien n'est pas soumis au travail posté en deux fois douze (2 x 12) heures ou lorsqu'il ne relève pas de l'effectif d'un appareil de forage.
- Soit un séjour de travail de quatre (04) semaines consécutives à raison de soixante (60) heures de travail par semaine pour deux (02) semaines de congé de récupération.

Article 81/1 : La durée maximale de présence effective des travailleurs soumis à relève sur base ou chantier dans les régions du sud, ne saurait excéder six (06) semaines.

Le personnel de chantier exerçant en système deux fois douze (2 x 12) heures ne peut être maintenu au-delà de cinq (05) semaines de présence.

CHAPITRE 5

DES JUSTIFICATIONS D'ABSENCES ET DES ABSENCES IRREGULIERES

Article 82 : Les congés spéciaux, de même que les absences rémunérées ou non, font l'objet d'une demande écrite formulée sur imprimé normalisé. Cette demande est déposée sauf cas de force majeure, au moins dans les 48 heures avant la date de l'absence.

Sans préjudice des mesures disciplinaires, prévues dans le Règlement Intérieur de l'Entreprise, la rémunération du travailleur sanctionné est automatiquement réduite au prorata de la durée de l'absence irrégulière.

L'Entreprise adresse un questionnaire au travailleur en absence irrégulière qui doit y mentionner toutes les justifications et produire tout document justifiant la déclaration d'absence.

L'Entreprise se réserve le droit de vérifier le bien fondé de ces justifications.

Pour toute absence injustifiée dans les quarante huit (48) heures, l'Entreprise adresse au travailleur concerné une mise en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, afin de justifier son absence.

Dans le cas où le travailleur ne répondrait pas à cette mise en demeure, il lui sera fait application de la procédure disciplinaire prévue par le Règlement Intérieur de l'Entreprise.

CHAPITRE 6

DU CONGE TECHNIQUE

Article 83 : L'employeur peut mettre une partie ou la totalité des travailleurs en congé technique dans les conditions suivantes :

- lorsqu'il est constaté une indisponibilité de matières, fournitures ou produits de base nécessaire à l'activité de ou des agents.
- lorsque les infrastructures et/ou les installations de production sont déclarées en panne technique et nécessitent une longue période d'inactivité pour leur réparation,
- lorsque l'unité ou le centre d'activité subit un sinistre,
- Lorsqu'il y a des intempéries,
- Lorsque le plan de charge est réduit par des contraintes extérieures.

Article 84 : Les travailleurs mis en congé technique dans les conditions fixées à l'article ci-dessus doivent d'abord et impérativement consommer leurs droits aux congés (annuel/ récupération) et les reliquats éventuels.

La durée du congé technique ainsi que la rémunération y afférente, seront négociées en fonction des disponibilités financières de l'entreprise.

Toutefois, la rémunération totale ne saurait en aucun cas excéder (80%) quatre vingt pour cent de salaire de base brut.

TITRE 7

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 85 : La formation professionnelle est un droit reconnu à l'agent, elle est un des investissements prioritaires de l'entreprise. Elle constitue un moyen privilégié de satisfaction de ses besoins en personnel qualifié, de valorisation et de développement de ses ressources humaines pour élever son niveau de qualification et de compétence exigé par les évolutions techniques, technologiques et de gestion.

Article 86 : Les actions de formation développées dans l'entreprise doivent concourir notamment :

- à la satisfaction des besoins en main d'œuvre qualifié dans les métiers de l'entreprise,
- à assurer l'élévation du niveau de connaissance de base des travailleurs,
- à perfectionner les travailleurs pour leur permettre d'acquérir les connaissances et le savoir-faire nécessaires à la modernisation des techniques et de la technologie nécessaires au développement de l'entreprise,
- à faciliter et préparer la promotion intime des travailleurs.

Article 87 : Les plans de formation, de perfectionnement et d'apprentissage, sont soumis au comité de participation pour avis conformément à la législation en vigueur.

Article 88 : L'employeur peut exiger des travailleurs dont les qualifications ou les compétences le permettent, de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'il organise.

Article 89 : Les conditions d'accès aux actions de formation, la gestion du travailleur pendant la durée de la formation ainsi que la sanction à l'issue de la formation sont définies dans le cadre du contrat de formation.

Article 90 : Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles, ou actions de formation ou de perfectionnement organisés par l'entreprise.

A défaut, il s'expose aux sanctions prévues par le règlement intérieur.

Article 91 : Le travailleur appelé à suivre une formation professionnelle initiée en Algérie par l'entreprise perçoit pendant toute la durée de la formation, la rémunération suivante :

- le salaire de base correspondant au classement du dernier poste occupé,
- l'indemnité liée à son ancienneté,
- les prestations sociales,
- ainsi qu'une indemnité de frais de résidence et d'isolement s'il y a lieu.

Il bénéficie en outre de la prise en charge des frais d'hébergement, de transport dans les conditions définies par le contrat et/ou la convention de formation.

Article 92 : Le travailleur appelé à suivre une formation professionnelle initiée à l'étranger par l'entreprise perçoit durant cette formation :

- le salaire de base correspondant du classement du dernier poste occupé,
- l'indemnité liée à son ancienneté,
- les prestations sociales en vigueur,
- une allocation en devises telle que prévue par la réglementation en vigueur,
- il bénéficie en outre de la prise en charge des frais de transport aller et retour vers le pays d'accueil dans les conditions définies par la réglementation interne.

Article 93 : Sous réserve de l'accord de l'entreprise, le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial avec réservation à son poste de travail.

Article 94 : Le travailleur ayant bénéficié d'une formation professionnelle en Algérie ou à l'étranger, supérieure ou égale à trois mois, s'engage préalablement à servir l'entreprise pendant une durée égale à trois fois la durée de la formation.

Un contrat de fidélité est signé, avant l'engagement de la formation entre l'intéressé et l'Employeur.

TITRE 8

MODIFICATION – CESSATION ET SUSPENSION

DE LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE 1

DE LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 95 : Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, la convention ou accords collectifs énoncent de nouvelles règles que celles qui y sont stipulées.

Article 96 : Sous réserve des dispositions de la présente convention, les clauses et la nature du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune du travailleur et de l'employeur.

CHAPITRE 2

DE LA SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 97 : La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet :

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

Article 97/1 : Les travailleurs visés à l'article ci-dessus sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

SECTION 1

SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL POUR MOTIF DISCIPLINAIRE

Article 98 : La relation de travail est suspendue dans le cas d'une faute professionnelle lourde ou grave commise par le travailleur et passible du licenciement sans indemnités ni préavis au sens du Règlement Intérieur de l'Entreprise.

4

01

L'Entreprise prononce, par mesure conservatoire et sans préjudices des suites disciplinaires ou pénales éventuelles, la suspension de fonction du travailleur présumé auteur de la faute professionnelle, lorsque le maintien en poste de ce travailleur est susceptible d'engendrer un préjudice à l'activité de l'Entreprise ou à son personnel.

La relation de travail ainsi suspendue pour motif disciplinaire est rétablie selon le cas, et le travailleur est réintégré dans son poste ou à un poste de rémunération équivalente, selon les conditions et à la date portées aux conclusions de l'action disciplinaire éventuellement engagées à son encontre.

SECTION 2

SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL SUITE A UN ARRÊT COLLECTIF DU TRAVAIL

Article 99 : la relation de travail est suspendue, en cas de participation du travailleur à un arrêt collectif et concerté de travail, en conformité avec les conditions fixées par la législation en vigueur relative à l'exercice du droit de grève et de la présente convention d'Entreprise.

La relation de travail est rétablie à l'issue de l'arrêt collectif de travail, au jour convenu de reprise collective du travail, sous réserve de la présence effective, le même jour, du travailleur concerné à son poste de travail habituel.

Sauf cas de force majeure reconnu par la hiérarchie, le travailleur absent à la reprise collective de travail, est présumé en abandon de poste.

Dans ce cas, le travailleur devient passible de la procédure disciplinaire prévue au Règlement Intérieur de l'Entreprise.

CHAPITRE 3

DE LA CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 100 : La relation de travail cesse par l'effet de :

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

Article 100/1 : À la cessation de la relation de travail, il est délivré 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.

La délivrance du certificat de travail n'annule pas les droits et obligations de l'employeur et du travailleur, nés du contrat de travail ou contrat de formation sauf s'il en est convenu autrement par écrit entre eux.

Article 101 : La démission est un droit reconnu au travailleur, que s'il manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec l'organisme employeur présente à celui-ci sa démission par écrit.

Il quitte son poste de travail après une période de préavis dans les conditions fixées par les conventions ou accords collectifs.

SECTION 1

DU DETACHEMENT

Article 102 : Le détachement sans solde est la position du travailleur confirmé appelé à exercer une fonction ou une activité auprès d'une institution ou d'un organisme public.

Article 103 : Le détachement avec solde concerne les travailleurs détachés pour une formation initiée ou avalisée par l'entreprise ou appelés à effectuer une période d'entretien ou de rappel dans le cadre de la réserve.

Article 104 : Le travailleur appelé à exercer une charge publique est détaché sans solde pour la durée de son mandat, sauf s'il est disposé autrement par la réglementation en vigueur.

Article 105 : Le détachement sans solde mais avec comptabilisation de la durée de détachement comme ancienneté concerne exclusivement les cas suivants :

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

L'ancienneté est également comptabilisée dans les cas suivants :

- maladie,
- maternité,
- incapacité temporaire.

Article 106 : Le détachement est prononcé à la demande du travailleur, après accord des responsables habilités de l'organisme ou de l'institution auprès desquels il est détaché sur présentation de justificatifs.

Article 107 : Le travailleur mis en détachement pour accomplissement des obligations du service national doit demander par écrit à sa structure d'origine, sa réintégration dans les délais réglementaires qui suivent la date de sa libération définitive.

Article 108 : Les travailleurs mis en position de détachement sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente.

SECTION 2

DE LA MISE EN DISPONIBILITE

Article 109 : La mise en disponibilité d'un travailleur est une suspension provisoire de la relation de travail, entraînant la suspension de la rémunération et la cessation du bénéfice des droits relatifs à l'ancienneté à l'avancement et à la retraite. Le travailleur concerné conserve toutefois les droits acquis dans son grade au jour où la mise en disponibilité est accordée.

Article 110 : La mise en disponibilité est accordée sur décision de la direction, dans les cas suivants :

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

Article 111 : L'employeur est tenu de notifier par écrit son accord ou son refus, dans le mois qui suit la réception de la demande du travailleur concerné.

Article 112 : Il peut être mis fin à la mise en disponibilité à la demande de l'entreprise, ou du travailleur dans les cas suivants :

- pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général.
- pour convenances personnelles après deux (02) années d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 113 : Le travailleur qui abandonne son service sans avoir obtenu l'accord écrit à sa demande de mise en disponibilité s'expose après mise en demeure de rejoindre son poste de travail, aux sanctions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 114 : La mise en disponibilité est prononcée pour une période qui ne peut excéder une année, elle peut être exceptionnellement renouvelée dans les cas prévus aux articles 1-3-4 et 5 de l'article 105 à dessus.

Article 115 : La mise en disponibilité est incompatible avec toute fonction ou activité lucrative. L'employeur peut à tout moment faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que la situation du travailleur concerné correspond réellement aux motifs dont il a bénéficié pour obtenir sa mise en disponibilité.

Dans le cas où la situation du travailleur mis en disponibilité ne correspond pas aux motifs invoqués pour l'obtention de sa mise en disponibilité, celui-ci tombe sous le coup de la fausse déclaration et, passible des sanctions disciplinaires prévues par le Règlement Intérieur.

Article 116 : Le travailleur mis en disponibilité doit demander par écrit à sa Direction sa réintégration ou le renouvellement de sa période de disponibilité en cours au moins un mois avant l'expiration de celle-ci.

Article 117 : Si le travailleur mis en disponibilité ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais fixés à l'article 111 ; il est mis en demeure de rejoindre son poste d'origine ou le poste qui lui est assigné et s'expose en cas de non réintégration aux sanctions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 118 : Les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail d'origine ou à un poste équivalent dans les cas suivants :

- pour maladie ou accident du conjoint ou de l'enfant.
- pour suivre le conjoint en un lieu éloigné de celui où le travailleur exerce ses fonctions.
- pour permettre au travailleur et à la femme au travail principalement d'élever un enfant âgé de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

SECTION 3

DES CONGES SANS SOLDE

Article 119 : A titre exceptionnel, il peut être accordé dans les cas de nécessité absolue, pour une durée inférieure ou égale à six mois , un congé sans solde aux travailleurs qui en font la demande pour les motifs suivants :

- soigner un enfant à charge,
- assister le conjoint ou l'ascendant malade,
- préparer un examen,
- participer à un congrès de parti politique ou d'association,
- participer aux compétitions nationales ou internationales.

CHAPITRE 4

DE LA COMPRESSION D'EFFECTIFS

Article 120 : L'employeur, le comité de participation et les organisations syndicales représentatives des travailleurs s'engagent en cas de difficultés économiques conjoncturelles à conjuguer leurs efforts dans la recherche et la mise en œuvre de solutions indispensables au redressement de la situation et à la relance des activités en crise.

Article 121 : la compression d'effectifs qui consiste en une mesure de licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels simultanés, est décidée, après négociation d'un plan social présenté par l'employeur ou son représentant au comité de participation et aux organisations syndicales représentatives des travailleurs de l'entreprise dans le cadre de réunions distinctes spécialement convoquées à cet effet.

~~La convocation est accompagnée du document portant contenu du volet social.~~
L'accord collectif enregistré auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétent, est porté à la connaissance des travailleurs concernés.

Article 122 : Il est interdit à l'employeur lorsqu'il a procédé à une compression d'effectifs de recourir sur les mêmes lieux de travail à de nouveaux recrutements dans les catégories professionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectifs

Les travailleurs licenciés pour compression d'effectifs bénéficient d'une priorité en cas de réembauche.

Article 123 : L'employeur est tenu de mettre en œuvre les systèmes de préservation de l'emploi et de la protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leurs emplois, fixés par la réglementation en vigueur.

TITRE 9

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

SYSTEME DE REMUNERATION, AVANCEMENT

CHAPITRE 1

DE LA CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL

Article 124 : La classification des postes de travail constitue pour l'entreprise, l'instrument privilégié à sa politique des salaires.

Cette classification traduit la hiérarchisation des postes de travail de l'entreprise.

Article 125 : Un poste de travail désigne un ensemble déterminé de tâches accomplies régulièrement par un travailleur dans le cadre de l'organisation du travail mis en place.

Article 126 : La définition des contenus des emplois est du ressort exclusif de l'entreprise.

Article 127 : Chaque poste de travail doit être défini avec le maximum de précision notamment en ce qui concerne les tâches y afférentes, la qualification requise et la responsabilité qui en découle.

Article 128 : L'ensemble des postes de travail de l'entreprise est regroupé dans une nomenclature qui correspond à l'intégralité des tâches et des missions qui incombent à l'entreprise.

Article 129 : Chaque poste de travail est identifié dans la nomenclature par :

- son intitulé, sa cotation, sa codification et sa filière d'appartenance.

Article 130 : La grille de classification est composée de trois groupes socioprofessionnels :

- le groupe « exécution » : catégorie 5 à 9
- le groupe « maîtrise » : catégorie 10 à 13
- le groupe « cadre » : catégorie 14 à 20.

Article 131 : L'évaluation des postes de travail de l'entreprise est subordonnée à un processus de discipline d'analyse et de cotation qui s'appuie principalement sur :

- les fiches de description des postes de travail,
- la grille d'harmonisation des conditions d'accès aux postes de travail,
- les règles d'harmonisation en vigueur et qui sont fixées par la réglementation interne,

La configuration actuelle de la nomenclature étant basée sur les résultats de l'application de la méthode nationale, cette dernière demeure un instrument de l'arbitrage pour toute assimilation opérée suite à la création ou à la modification d'un poste de travail.

Article 132 : Le système de classification détermine l'indice de base pour chacun des postes de travail contenus dans la nomenclature des postes de travail.

CHAPITRE 2

DU SYSTEME DE REMUNERATION

Article 133 : En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle, il perçoit un salaire.

Article 134 : Le salaire versé au travailleur comprend :

- le salaire de base correspondant à l'indice de classification du travailleur,
- les indemnités payées en raison de l'ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison de conditions particulières de travail et notamment de travail posté, de nuisance, d'astreinte, de responsabilité et de Sujétion, et l'indemnité de résidence et d'isolement (pour les travailleurs affectés sur les chantiers).
- les primes liées à la productivité et éventuellement celles liées aux résultats du travail.

Article 135 : L'entreprise est tenue de verser mensuellement à chaque travailleur, et à terme échu, le salaire qui lui est dû.

Article 136 : Le salaire du travailleur doit être exprimé et payé sous une forme exclusivement monétaire.

Article 137 : L'intégralité des éléments du salaire à l'exclusion des remboursements des frais engagés qui sont versés au travailleur, doivent figurer dans la fiche de paie.

Article 138 : La rémunération contenue dans les sommes dues par l'entreprise, ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie, ni être retenues pour quelque motif que ce soit au préjudice des travailleurs aux quelles elles sont dues.

Chaque changement de situation (classification, avancement, notification ; d'un élément de salaire) doit être notifié à l'intéressé.

Article 139 : L'employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les travailleurs, sans aucune discrimination.

CHAPITRE 3

DU REGIME INDEMNITAIRE

Article 140 : Outre le salaire de base, des primes et indemnités telles que définies ci-après, sont versées aux travailleurs selon les conditions, modalités pratiques et procédures définies par l'employeur.

SECTION 1 :

DE L'INDEMNITE LIEE A L'ANCIENNETE

Article 141 : L'ancienneté et l'expérience du travailleur dans l'entreprise et son expérience professionnelle en dehors de celle-ci sont rémunérées par cette indemnité. Cette indemnité peut atteindre un maximum de 50% du salaire de base du travailleur au terme d'une période de trente (30) ans révolus au sein de l'entreprise.

Article 142 : L'indemnité à l'ancienneté est calculée sous forme d'un pourcentage du salaire de base du poste occupé et le nombre d'années d'ancienneté au cours de la carrière dans le secteur et /ou hors secteur.

La prime d'ancienneté acquise auprès de l'employeur est valorisée comme suit :

- de la première à la cinquième année : 1% du salaire de base par année.
- de la sixième à la quinzième année : 1,5% du salaire de base par année.
- de la seizième à la vingtième année : 2% du salaire de base par année.
- A partir de la vingt et uneième année : 2,5% du salaire de base par année.

Les années de détachement pour formation et/ou Service National sont comptabilisées comme années d'ancienneté au même titre que les années d'activité au sein de l'entreprise.

L'expérience professionnelle acquise hors employeur est validée à raison de :

- 1% du salaire de base par année d'ancienneté dans la filière.
- 0.5 % du salaire de base par année d'ancienneté hors filière.

Article 143 : Les années incomplètes de travail sont validées au prorata temporis à raison de 1/12^{ème} du taux de l'indemnité de l'expérience professionnelle par mois exercé durant l'année considérée.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

SECTION 2 :

DES INDEMNITES LIEES AU POSTE DE TRAVAIL

Article 144 : L'indemnité de nuisance : Une indemnité de nuisance est versée au travailleur lorsque le poste de travail occupé comporte des tâches et des conditions de travail présentant des inconvénients de pénibilité, de salissure et de danger.

Cette indemnité peut être modifiée ou supprimée en fonction de la réduction ou de la disparition de la nuisance.

Les postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de nuisance ainsi que les taux et/ou montants correspondants sont précisés dans le manuel de gestion des rémunérations.

La liste de ces postes de travail est établie par l'entreprise après avis de la commission d'hygiène et de sécurité.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

Article 145 : L'indemnité de travail posté : L'indemnité de travail posté est destinée à compenser forfaitairement les sujétions du service continu et notamment :

- le recouvrement d'horaires pour la passation de consignes,
- le travail de nuit,
- le travail durant le jour hebdomadaire de repos,
- le travail durant les jours fériés, chômés et payés.

Article 146 : L'employeur fixe la liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de travail posté.

Article 147 : Les modalités d'attribution de l'indemnité de travail posté seront précisées par l'employeur.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

Article 148 : L'indemnité d'astreinte : Les travailleurs soumis à des sujétions de service qui leur imposent de se tenir, en dehors des heures normales de travail à la disposition de l'entreprise, perçoivent une indemnité d'astreinte.

Le taux de cette indemnité, la liste des postes concernés et les modalités d'attribution sont fixées par la réglementation interne.

L'indemnité d'astreinte est exclusive de l'indemnité de service permanent, de l'indemnité de travail posté et des heures supplémentaires.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

Article 149 : L'indemnité Forfaitaire de service permanent : Le travailleur qui occupe un poste de travail figurant sur la liste des postes impliquant le recours à des heures supplémentaires pour des nécessités de service bénéficie d'une indemnité forfaitaire de service permanent.

L'indemnité forfaitaire de service permanent est calculée sur la base d'un taux fixé au maximum à 25% du salaire de base.

L'indemnité forfaitaire de service permanent est exclusive de toute forme d'indemnisation pour heures supplémentaires. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité de travail posté.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

Article 150 : L'indemnité pour heures supplémentaires : Les travailleurs astreints à des sujétions exceptionnelles d'horaires de travail imposées par les nécessités de service dans une limite de 20% de la durée légale de travail soit 34 heures/mois, ouvrent droit à une indemnité pour heures supplémentaires.

L'amplitude journalière ne saurait dépasser douze (12) heures, y compris les heures supplémentaires effectuées.

Cette réquisition est soumise à l'accord préalable de la Direction Générale.

Cette indemnité est rémunérée sur la base du salaire horaire du travailleur concerné aux taux de majorations suivants :

- 50% pour les quatre (04) premières heures effectuées au-delà de la 40^{ème} heure.
- 75% pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 44^{ème} heure.
- 100% pour les heures supplémentaires effectuées entre 21h et 5h du matin lorsqu'elles ne sont pas prises en charge dans le cadre du travail posté ou travail de nuit.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

SECTION 3 :

DES INDEMNITES LIEES AU RENDEMENT A LA PRODUCTIVITE

Article 151 : La prime de rendement collectif (PRC) : Il est institué au sein de l'entreprise une prime de rendement collectif destinée à sanctionner la productivité d'un collectif de travailleur.

Le taux maximum de la PRC est fixé à 40% de salaire de base. Le rendement d'un collectif et le calcul de la prime correspondante, sont évalués à partir des objectifs de production de biens ou de services assignés au sein du collectif.

Les collectifs dont les objectifs sont quantifiables et qui sont directement liés à la nature de l'activité de l'entreprise, sont considérés comme collectifs de production. Les collectifs dont les objectifs ne sont pas quantifiables sont considérés comme des collectifs de soutien. Ces derniers bénéficient du taux PRC moyen obtenu par les collectifs de production.

La liste des différents collectifs est fixée par la réglementation interne de l'entreprise.

Le montant de la prime de rendement collectif de chaque travailleur est égal au produit du salaire de base par le taux PRC de son collectif, déduction faite des absences non rémunérées.

Les taux de rabatement à pratiquer lorsqu'il y a absence de l'agent, sont définis par la réglementation interne de l'entreprise.

Article 152 : La prime de rendement individuelle (PRI) : Une prime ou pénalité de rendement individuelle de 20% est attribuée à chaque travailleur pour sa participation à la réalisation des objectifs ou programme de travail qui lui est assignés au sein de son collectif.

SECTION 4 :

DE LA PRIME DE RESULTAT GLOBAL

Article 153 : Elle sanctionne les résultats de l'Entreprise dans tout ce qu'ils revêtent comme signification de surplus ou de gain de productivité et d'amélioration de gestion.

L'appréciation des résultats se fait annuellement à travers des paramètres physiques et économiques.

Les modalités et les critères d'évaluation de la performance ainsi que les paramètres de mesures sont fixés par la réglementation interne. Les modalités de détermination de la participation ou de l'intéressement des travailleurs au résultat global de l'entreprise sont arrêtées par la Direction après avis des Représentants des Travailleurs et accord du Conseil d'Administration.

SECTION 5 :

DE LA PRIME DE RESPONSABILITE

Article 154 : La prime de Responsabilité et de Commandement : cette indemnité est destinée à compenser les responsabilités qui n'ont pas été prises en compte ou qui dépassent exceptionnellement le seuil pris en compte dans l'évaluation d'un poste d'encadrement.

Pour son appréciation, il sera tenu compte notamment des critères ci après :

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

La liste des postes y ouvrant droit est fixée par l'employeur.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

Article 155 : Indemnité de frais de fonction : Les cadres supérieurs assumant des responsabilités bénéficient sur décision de l'employeur d'une indemnité forfaitaire mensuelle de frais de fonction destinée à compenser les frais professionnels occasionnés par leurs obligations.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

Article 156 : Indemnité de sujétion spéciale : Cette indemnité vise à compenser forfaitairement les sujétions induites par l'exercice des différentes fonctions de la filière hygiène et sécurité.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

Article 156/1 : Indemnité de risque et d'astreinte particulière : cette indemnité vise à compenser forfaitairement les sujétions inhérentes au risque et à l'astreinte induites par l'exercice des différentes fonctions de la filière hygiène et sécurité.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

SECTION 6 :

DES INDEMNITES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 157 : L'indemnité de résidence et d'isolement IRI : Il est attribué une indemnité de résidence et d'isolement aux travailleurs exerçant dans les zones géographiques déterminées et/ou dans les conditions d'isolement particulières.

Il est institué des zones géographiques. Les zones et les montants journaliers correspondant sont fixés selon le barème en vigueur tel que précisé dans le manuel de gestion des rémunérations. Ils sont actualisés par un accord collectif.

L'IRI est attribuée pour les journées effectivement travaillées.

Toutefois pour des raisons de commodité et d'organisation du travail, le forfait mensuel de jours d'IRI est accordé au travailleur en fonction :

- du cycle de travail auquel il est soumis,
- de l'inclusion totale au partielle de la compensation du travail supplémentaire effectué et de tous les droits à congé auxquels il peut prétendre.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

SECTION 7 :

DES AUTRES PRIMES ET INDEMNITES

Article 158 : indemnité de formation : L'indemnité de formation est destinée aux travailleurs détachés par l'employeur pour suivre une formation.

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

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

Article 159 : L'indemnité de congé annuel : Une indemnité de congé annuel est attribuée à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise se trouvant en situation de congé annuel.

L'indemnité de congé annuel est égale au douzième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence qui s'étend du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année de l'exercice.

En cas de rupture de la relation de travail sans que le travailleur ait pu bénéficier de la totalité de ses droits au congé, il lui est accordé une indemnité de congé annuel égale au prorata de la période travaillée.

Dans le cas de suspension de la relation de travail, à la demande du travailleur, celui-ci doit bénéficier de ses droits à congé avant son départ.

Les modalités d'application du présent article sont définies dans le manuel de Gestion des Rémunérations.

Article 160 : L'indemnité de licenciement : En cas de licenciement individuel ou collectif pour compression des effectifs, le travailleur est indemnisé conformément à la législation en vigueur.

En cas de départ volontaire, le travailleur bénéficie des indemnités conformément aux dispositions contenues dans l'accord collectif établi à cet effet.

Article 161 : Prime de caisse : la prime de caisse vise à couvrir dans certaines limites les risques de déficit d'avoir en caisse. Elle est attribuée aux agents d'exécution ou de maîtrise manipulant habituellement et en permanence des monnaies en espèce et/ou en assurant leur garde sous leur responsabilité.

La liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime sont arrêtés par l'employeur compte rendu des fonds manipulés et gardés par mois.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

~~**Article 162 : Prime d'inventaire :** la prime d'inventaire de fin d'année est destinée à compenser les sujétions des agents appelés à effectuer des travaux exceptionnels à l'occasion de l'établissement de l'inventaire de fin d'année.~~

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 163 : Prime de bilan : la prime de Bilan de fin d'année est destinée à compenser les sujétions des agents à effectuer des travaux exceptionnels à l'occasion u Bilan de fin d'année.

La liste des bénéficiaires ainsi que le montant annuel de la prime de bilan sont arrêtés par l'employeur.

Le bilan doit être approuvé dès sa première présentation qui sera faite au plus tard le 30 juin. L'approbation du bilan est faite par les Assemblées réglementaires (Assemblée Générale, Conseil d'Administration) habilitées à cet effet sur rapport du Commissaire aux Comptes.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 164 : Indemnité de salaire unique : l'indemnité de salaire unique est allouée au travailleur dont le conjoint n'exerce aucune activité lucrative et/ou ne bénéficie d'aucun autre revenu.

L'indemnité de salaire unique n'est servie qu'au titre d'un seul conjoint.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 165 : Prime de scolarité : la prime de scolarité est servie aux travailleurs dont les enfants sont scolarisés et à leur charge.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 166 : La bonification Moudjahidine : il est attribué au travailleur ayant la qualité de membre de l'ALN ou l'OCFLN telle que définie par la législation et la réglementation en vigueur, une indemnité dite de bonification Moudjahidine.

Les enfants de chouhada bénéficient des avantages prévus par la législation en vigueur.

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

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

SECTION 8 :

DU REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGES

Article 167 : Les indemnités compensatrices des frais engagés par le travailleur en mission commandé à l'intérieur du territoire national : Indemnité de frais de mission

~~Le travailleur qui engage personnellement et de façon exceptionnelle des dépenses de restauration et /ou d'hébergement, dans le cadre de son travail à l'occasion d'une mission sur un rayon égal ou supérieur à 50Km perçoit une indemnité de frais de mission.~~

Est entendu par mission, tout déplacement d'une durée inférieure à un mois. La mission commence à l'heure de départ du travailleur, du lieu de travail ou de résidence habituelle et prend fin à l'heure du retour à l'un ou l'autre lieu.

En cas de prise en charge totale par l'entreprise et / ou d'autres organismes, il y a lieu de ramener l'indemnité de frais de mission à 25% du montant initial.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 168 : Les frais de mission à l'étranger : Le travailleur appelé à se rendre en mission temporaire à l'étranger ouvre droit aux indemnités de frais de mission conformément à la réglementation en vigueur.

Article 169 : L'indemnité de mutation : elle est destinée à couvrir forfaitairement les frais de déménagement d'un agent muté par l'employeur par nécessité de service pour une période supérieure à une (01) année et qui est appelé à changer de résidence.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 170 : L'indemnité de remplacement au poste : Il est attribué au travailleur ayant assuré un intérim supérieur à 30 jours, une indemnité dite d'intérim au poste égale à la différence entre son salaire de base et celui correspondant au poste occupé . Il bénéficie en outre des primes et indemnités liées au poste dans le cas où il ne les perçoit pas au titre de ses propres attributions.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 171 : La prime de panier : L'indemnité de panier vise à dédommager les travailleurs qui ne peuvent compte tenu des conditions et des horaires imposés par la nature du travail, disposer de plus d'une heure pour prendre leur repas soit à la cantine de l'Employeur, soit à leur domicile.

Le montant de l'indemnité est fixé deux fois et demi le taux horaire du SNMG en vigueur, par jour de travail effectif.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 172 : L'indemnité forfaitaire de transport : Il est attribué au travailleur qui réside à plus de deux kilomètres du lieu de son travail une indemnité forfaitaire de transport.

Cette indemnité n'est pas servie lorsque le travailleur est transporté par les moyens de l'entreprise.

Est exclu de cet avantage, le travailleur qui bénéficie de l'indemnité d'amortissement de véhicule, de l'indemnité de conventionnement de véhicule ou d'un véhicule de service.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 173 : L'indemnité de conventionnement de véhicule : cette indemnité vise à indemniser les cadres occupant des postes supérieurs au sein de l'organisme Employeur, nécessitant l'usage permanent d'un véhicule qui ne peut être mis à disposition par l'Employeur et qui utilisent à cet effet leur véhicule personnel.

Elle couvre la dépréciation, les frais d'entretien et de fonctionnement du véhicule.

Le montant de cette indemnité est fixé entre **mille cinquante (1050) et deux mille cinq cent (2500) dinars** par mois compte tenu du degré d'utilisation du véhicule.

Elle continue à être versée en cas d'absence pour maladie ou accident du travail pendant une durée maximum de trois (03) mois.

Elle est suspendue en cas :

- De mise en disponibilité de l'agent concerné.
- D'immobilisation du véhicule pour une période supérieure à un (01) mois.

Elle est maintenue durant le congé de récupération et les missions.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 174 : L'indemnité d'amortissement de véhicule : elle vise à indemniser les travailleurs Cadres et éventuellement les Agents de Maîtrise dont la fonction nécessite l'utilisation permanente d'un véhicule qui ne peut être mis à leur disposition par l'Employeur et qui de ce fait utilisent leur véhicule personnel.

L'Indemnité d'amortissement de véhicule est fixée entre six cent vingt (620) et mille six cent (1600) dinars par mois.

Le manuel de gestion des rémunérations définira la liste des agents ayant droit, et précisera les modalités d'application du présent article.

Article 175 : L'indemnité kilométrique : elle est destinée à couvrir les frais occasionnés par l'utilisation exceptionnelle du véhicule personnel dans le cadre d'une mission commandée dans un rayon supérieur à cinquante kilomètres.

L'indemnité kilométrique est attribuée à tout travailleur appelé sur demande de l'Employeur à utiliser son véhicule personnel dans le cadre d'une mission commandée dans un rayon supérieur à **cinquante (50) kilomètres**.

L'indemnité kilométrique est décomptée sur la base de l'ordre de mission dûment visé par la hiérarchie qui a ordonné la mission ainsi que par la structure d'accueil et sur lequel devront figurer à l'aller le type de véhicule utilisé et au retour le nombre de kilomètres effectués dans le cadre de la mission commandée.

Le montant de l'indemnité kilométrique est égal à six (06) dinars par kilomètre parcouru.

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les modalités d'application du présent article.

SECTION 9 :

DES INDEMNITES A CARACTERE FAMILIAL ET SOCIAL

Article 176 : Les prestations sociales : Les indemnités à caractère familial et indemnités journalières (pour maladie) sont attribuées aux travailleurs conformément à la législation en vigueur.

Ces prestations ne peuvent être servies que par les organismes de sécurité sociale habilités.

Article 177 : Les frais funéraires : dans le cas où la fin de carrière d'un agent est due à un décès en cours d'activité, les ayants droit percevront une contribution aux frais funéraires.

Le manuel de Gestion des Rémunérations définira et précisera les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 178 : Prime de fin de carrière : il est attribué une prime de fin de carrière pour les travailleurs au moment de leur admission.

Le manuel de Gestion des Rémunérations définira et précisera les modalités pratiques d'application du présent article.

DES INDEMNITES A CARACTERE EXCEPTIONNEL

Article 179 : Il est institué une prime pour acte exceptionnel attribué sur proposition de la hiérarchie par le Président Directeur Général, dont les modalités et le montant relèvent de son pouvoir discrétionnaire.

TITRE 10

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 180 : L'exercice du droit syndical, en conformité avec la législation en vigueur, est reconnu aux travailleurs régis par la présente Convention ainsi qu'aux organisations syndicales légalement constituées.

Article 181 : Les modalités d'exercice du droit syndical applicables aux travailleurs et à l'Employeur sont définies par la Loi.

Article 182 : La constitution, l'organisation, la représentativité et le fonctionnement des organisations syndicales sont définis par la Loi.

Article 183 : Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales de travailleurs salariés représentatives au sein de l'organisme Employeur ont les prérogatives suivantes :

- participer aux négociations de Conventions ou accords collectifs au sein de l'organisme employeur,
- participer à la prévention, au règlement des conflits de travail, et à l'exercice du droit de grève,
- réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans les locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement si l'accord de l'Employeur 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 réservés à cet effet par l'Employeur,

- collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de leurs membres, selon des procédures convenues avec l'Employeur,
- promouvoir des actions de formation syndicale en direction de leurs membres.

Article 184 : 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 l'Employeur.

Article 185 : Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'Employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire mensuel alloué au titre de l'article 184 ci-dessus.

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

Article 186 : L'employeur doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives et réunissant plus de trente (30) membres, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et des tableaux d'affichages situés en des lieux appropriés. Lorsque l'organisation syndicale représentative dispose de plus de cent cinquante (150) membres, un local approprié doit être mis à sa disposition par l'Employeur.

Article 187 : Nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauche, de la conduite et de la préparation du travail, de l'avancement, de la promotion dans la carrière, la détermination de la rémunération, ainsi qu'en matière de formation professionnelle et d'avantages sociaux, en raison de ses activités syndicales.

Article 188 : Nul ne peut exercer sur les travailleurs des pressions ou menaces allant à l'encontre de l'organisation syndicale et de ses activités.

Article 189 : Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et Conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs.

Article 190 : Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet, de la part de l'Employeur, 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 191 : En cas de manquement, aux obligations professionnelles par un délégué syndical, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par l'Employeur, l'Organisation syndicale concernée, préalablement informée.

Article 192 : Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée par l'Employeur à l'encontre d'un délégué syndical, en violation de la procédure prévue à l'article ci-dessus.

~~**Article 193** : Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation des dispositions de la Loi est nul et de nul effet.~~

L'intéressé est réintégré dans son poste de travail et rétabli dans ses droits sur demande de l'Inspecteur du Travail dès que l'infraction est confirmée par ce dernier.

Article 194 : Les dispositions des articles 191 et 192 restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

TITRE I I

PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS/CONCILIATION ET DROIT DE GREVE

CHAPITRE 1

CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

Article 195 : Constitue un conflit individuel de travail au sens de la Loi et de la présente convention, tout différend de travail opposant un travailleur salarié et l'Employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement prévues par l'Employeur.

Article 196 : Les procédures internes de règlement de conflits individuels de travail, fixées par l'Employeur sont les suivantes :

- le travailleur soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (08) jours suivant la date de sa saisine,
- en cas de non réponse dans les délais ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'instance chargée de la gestion du personnel qui est tenue de lui répondre dans les huit (08) jours suivants la date de sa saisine,
- en cas de non réponse dans les délais ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'organe de direction qui est tenu de notifier, par écrit, les motifs du refus partiel ou total de la question au plus tard dans les huit (08) jours de la date de saisine,
- après épuisement des procédures internes de règlement des conflits individuels de travail et dans le cas où la réponse de l'organe de direction ne le satisfait pas, le travailleur peut saisir l'inspecteur du travail,

CHAPITRE 2

CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL/CONCILIATION ET DROIT DE GREVE

Article 197 : Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs et l'Employeur, parties à une relation de travail et non résolu dans le cadre des dispositions prévues par la présente Convention.

Article 198 : Dans le but de prévenir, et le cas échéant de régler tout différend survenant dans les relations collectives de travail, l'Employeur et les représentants des travailleurs organisent des réunions périodiques en vue d'examiner la situation des relations socioprofessionnelles.

Au sens de la Loi et de la présente Convention, le terme "Représentants des travailleurs" désigne les représentants syndicaux des travailleurs ou des représentants élus par les travailleurs lorsqu'il n'y a pas de représentants syndicaux.

Article 199 : A l'effet d'examiner, en commun, la situation des relations socioprofessionnelles, l'Employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de se réunir au moins une fois par mois.

Article 200 : Les différends qui ne peuvent être réglés dans le cadre de la réunion prévue à l'article 199 ci-dessus, sont soumis à une commission paritaire de conciliation.

Article 201 : La commission paritaire de conciliation est composée de trois représentants de chacune des parties. Chaque partie désignera au cours de la réunion prévue en l'article 200 ci-dessus et en cas de différends qui n'auraient pas été réglés dans ce cadre, les membres qui les représentent.

La commission peut être complétée par des personnes qualifiées sous réserve de conserver son caractère paritaire.

Article 202 : La commission paritaire de conciliation doit se réunir dès sa saisine par la partie la plus diligente et faire connaître ses conclusions dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa saisine.

La commission établit un procès-verbal signé des parties, consignait les accords intervenus lorsqu'il en est cas, les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail.

En cas d'accord, les solutions proposées par la commission paritaire de conciliation, sont exécutoires dès la signature du procès-verbal y afférent par les parties et dont copie est transmise à l'inspecteur du travail.

Article 203 : En cas d'échec de la procédure de conciliation sur tout ou partie du différend collectif de travail, la Commission paritaire de conciliation établit un procès-verbal signé des parties, consignait les accords intervenus et les questions sur lesquelles persiste le différend.

Dans le cas qui précède, l'Employeur et les représentants des travailleurs font recours à la médiation.

Article 204 : La médiation est la procédure par laquelle l'Employeur et les représentants des travailleurs confient à des personnes tierces, la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend.

Article 205 : L'employeur et le partenaire social s'engagent à confier la mission de médiation prévue à l'article ci-dessus à une ou à des personnes qualifiées.

Article 206 : Le médiateur reçoit des parties toutes informations utiles à l'accomplissement de la mission qui lui est confiée.

Il est tenu, à l'égard des tiers, au secret professionnel sur toute information dont il a pu prendre connaissance à l'occasion de sa mission.

A sa demande, le médiateur peut se faire assister en matière de législation du travail, par l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

Article 207 : Le médiateur a les pouvoirs les plus étendus pour étudier l'affaire qui lui est soumise.

Il peut réclamer aux parties en litige tous les renseignements qui lui sont nécessaires. Il peut également recourir à toute personne qualifiée. Le médiateur peut toujours convoquer l'une ou l'autre partie ou les deux ensemble au cours de son étude et faire une dernière tentative de conciliation, s'il la juge utile.

Article 208 : Le médiateur soumet aux parties, dans un délai de quinze (15) jours à dater de sa désignation, les propositions de règlement du différend soumis à son examen, sous forme de recommandation motivée. Une copie de la dite recommandation est transmise par le médiateur à l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

Article 209 : Si les parties sont d'accord sur les propositions destinées à régler les points du litige et faites par le médiateur sous forme de recommandation motivée, les parties établissent un procès-verbal de conciliation signé par les parties.

Les accords contenus par ce procès-verbal sont exécutoires et une copie sera transmise par la partie la plus diligente à l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

Article 210 : En cas de désaccord de l'une ou l'autre partie ou les deux ensembles, sur les propositions du médiateur pour le règlement du différend soumis à son examen, il est fait appel à l'Inspecteur du Travail compétent pour la constatation du différend, une tentative de règlement du litige et à défaut et si le désaccord persiste, l'établissement d'un procès verbal de non conciliation et le recours à la Commission Nationale d'Arbitrage.

Article 211 : Lorsque le différend persiste après épuisement des procédures de conciliation et de médiation prévues ci-dessus, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la Loi et de la présente Convention.

Article 212 : Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors que les parties au conflit collectif sont convenues à soumettre leur différend à l'arbitrage.

Article 213 : L'arrêt collectif de travail intervenu en violation des dispositions de la Loi et de la présente Convention, constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

Article 214 : En cas de recours à la grève, le collectif des travailleurs concernés est convoqué, l'Employeur informé, en assemblée générale, sur les lieux habituels de travail à l'effet d'informer sur les points de désaccord persistants et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail. Le collectif des travailleurs entend, à leur demande, les représentants de l'Employeur.

Article 215 : Le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale, constituée d'au moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné.

Article 216 : La grève, approuvée dans les conditions prévues à l'article 214 et 215 ci-dessus, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de huit (08) jours.

Article 217 : Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'Employeur, l'Inspecteur du Travail territorialement compétent informé.
Sa durée est fixée par voie de négociation et ne peut être inférieure à 08 jours à compter de la date de son dépôt.

Article 218 : Dès le dépôt du préavis de grève, l'Employeur et les représentants des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et désignent les travailleurs chargés de ces tâches, avant le déclenchement de la grève.

Article 219 : Le droit de grève exercé dans le respect des dispositions de la Loi et de la présente Convention est protégé par la Loi.

La grève déclenchée dans le respect des conditions prévues par les dispositions de la Loi et de la présente Convention ne rompt pas la relation de travail.
Elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail, sauf dans ce que les parties au différend sont convenues par conventions ou accords signés par les parties.

Article 220 : Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations visées aux articles 218 et 224, de la présente convention, est interdite toute affectation de travailleur par voie de recrutement ou autrement, destinée à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève.

De même, aucune sanction ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée, dans les conditions prévues par la Loi et la présente Convention.

Article 221 : L'entrave à la liberté du travail est punie par la Loi. Constitue une entrave à la liberté de travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces, manoeuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, un travailleur, l'Employeur ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

Article 222 : L'entrave à la liberté du travailleur ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux professionnels constitue une faute professionnelle grave, sans préjudice des sanctions pénales.

Article 223 : L'occupation par des travailleurs en grève des locaux professionnels de l'Employeur est interdite.

Article 224 : L'Employeur et les représentants des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer un service minimum qui est le suivant :

- CMS/Infirmier/Ambulancier.
- Standard.
- transport eau/Ravitaillement.

- services Finances.
- sécurité/Gardiennage.
- maintien en production de tous les sondages en avarie (instrumentation), perte, ou en voie d'achèvement dans le respect des clauses conclues avec les clients
- Transport des Directeurs et de la Secrétaire.
- chefs de chantiers en leur qualité de responsables des moyens humains et matériels sur le lieu de travail.

Le refus par un travailleur concerné d'assurer le service minimum auquel il est astreint, constitue une faute professionnelle grave.

Article 225 : L'Employeur et les représentants des travailleurs sont tenus en vertu des dispositions de la Loi, durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit.

Article 226 : Les heures ou journées d'arrêt de travail pour grève ne sont pas rémunérées quelqu'en soit la durée.

Article 227 : Durant la grève et à l'exception des travailleurs désignés pour la surveillance et la sécurité des installations tel que prévu à l'article 218 ci-dessus, ainsi que ceux tenus d'assurer le service minimum prévu à l'article 224 ci-dessus, l'employeur n'est pas tenu d'assurer le transport des travailleurs en grève et/ou l'ouverture de la cantine du lieu de travail concerné par la grève.

TITRE 12

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

ATTRIBUTIONS ET DROITS DES ORGANES DE PARTICIPATION

CHAPITRE 1

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Article 228: La participation des travailleurs est assurée :

- au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt (20) travailleurs par des délégués du personnel.
- au niveau du siège de l'organisme Employeur par un Comité de Participation composé de délégués de personnel élus conformément à la Loi (article 10 de l'Ordonnance 96/21 du 09/07/1996 modifiant l'article 91 de la Loi 90/11 du 21/04/1991).

Article 229 : Lorsqu'il existe plusieurs lieux de travail distincts, comprenant chacun moins de ~~vingt (20) travailleurs~~ mais dont le nombre total est égal ou supérieur à vingt (20), les ~~travailleurs~~ peuvent être affiliés au lieu de travail le plus proche ou regroupés pour élire leurs ~~délégués~~ du personnel.

Article 230 : Le Comité de participation est composé de délégués du personnel dont le nombre est déterminé dans les conditions fixées par la Loi (article 99 de la loi 90/11).

CHAPITRE 2

ATTRIBUTIONS ET DROITS

DES ORGANES DE PARTICIPATION

Article 231 : Le Comité de participation a les attributions suivantes :

1. Recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'Employeur.
 - sur l'évolution de la production des biens et de service, des ventes et de la productivité du travail,
 - sur l'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi,
 - sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles,
 - sur l'application du Règlement Intérieur.
2. Surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi, d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale;
3. Engager toute action appropriée auprès de l'Employeur lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ne sont pas respectées;
4. Exprimer un avis avant la mise en oeuvre par l'Employeur des décisions se rapportant:
 - aux plans annuels et bilans de leur exécution,
 - à l'organisation du travail (norme de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail),
 - aux projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression d'effectifs),
 - au plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage,
 - au Règlement Intérieur de l'Employeur,
 - les avis doivent être émis dans un délai maximum de quinze (15) jours après exposé des motifs formulés par l'Employeur. En cas de désaccord sur le Règlement Intérieur, l'Inspection du Travail est obligatoirement saisie,
5. gérer les oeuvres sociales de l'Employeur. Lorsque la gestion des oeuvres sociales est confiée à l'Employeur, après accord de celui-ci, une Convention entre le Comité de Participation et l'Employeur en précisera les conditions, modalités d'exercice et de contrôle;
6. consulter les états financiers de l'Employeur : Bilan, Compte d'exploitation, Compte profits et pertes;
7. informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un cachet confidentiel ou secret.

~~**Article 232** : Le Comité de Participation désigne parmi les membres ou en dehors d'eux, des administrateurs chargés de représenter les travailleurs au sein du Conseil d'Administration conformément à la législation en vigueur.~~

Article 233 : Le mode d'élection, les critères d'éligibilité, le nombre ainsi que la durée du mandat des délégués du personnel sont fixés par la Loi.

Article 234 : Le Comité de Participation établit son règlement intérieur et procède à l'élection en son sein d'un bureau composé d'au moins d'un président et un vice-président.

Article 235 : Le Comité de Participation se réunit au moins une fois tous les trois mois. Il se réunit obligatoirement à la demande de son président ou de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour de ses réunions est obligatoirement porté à la connaissance de l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.

L'Employeur peut déléguer un ou plusieurs de ses collaborateurs à ces réunions.

Article 236 : Le Comité de Participation se réunit également sous la présidence de l'Employeur ou de son représentant dûment habilité, assisté de ses principaux collaborateurs au moins une fois par Trimestre.

L'ordre du jour de ces réunions devra être porté à la connaissance du président du bureau du comité de participation au moins (30) jours à l'avance et devra traiter de sujets relevant des attributions du comité de participation. Des dossiers relatifs aux questions qui devront être traitées, devront être fournis au président du bureau du comité de participation.

Le bureau du comité de participation peut proposer l'adjonction des points à l'ordre du jour de la réunion sous réserve que les questions soulevées relèvent de ses attributions et à condition que les dossiers correspondants établis par le bureau du Comité de Participation parviennent à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour la tenue de la réunion.

Article 237 : Les délégués du personnel de chaque lieu de travail distinct exercent sous le contrôle du Comité de Participation, les prérogatives de celui-ci précisées aux alinéas un (1) et trois (3) de l'article 231 ci-dessus.

Article 238 : Au niveau de chaque lieu de travail, le représentant habilité de l'Employeur assisté de ses principaux collaborateurs tient une réunion au moins tous les trois (03) mois avec les délégués du personnel concernés, conformément à l'article 235 ci-dessus, sur la base d'un ordre du jour préalablement établi et qui leur aura été communiqué au moins sept (07) jours avant la tenue de la réunion.

Article 239 : Les délégués du personnel ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de dix (10) heures payées par l'Employeur comme temps de travail, pour l'exercice de leur mandat, sauf durant leur congé annuel.

Les modalités d'utilisation du crédit horaire ainsi alloué font l'objet d'un accord avec l'Employeur.

Article 240 : Les délégués du personnel peuvent convenir de cumuler les crédits d'heures qui leur sont alloués au profit d'un ou plusieurs délégués, après accord de l'Employeur.

Article 241 : Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions convoquées à l'initiative de l'Employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit d'heures visé à l'article 239 ci-dessus.

Article 242 : L'Employeur doit mettre à la disposition du Comité de Participation et des délégués du personnel les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et pour la réalisation des travaux de secrétariat.

Article 243 : Le Comité de Participation organise ses activités dans le cadre de ses attributions et de son règlement intérieur et peut recourir à des expertises non patronales.

Article 244 : En application de l'article 242 ci-dessus, des budgets sont alloués par l'Employeur selon des modalités fixées par voie réglementaire.

Article 245 : Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués du personnel sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs.

Article 246 : Aucun délégué du personnel ne peut faire l'objet, de la part de l'Employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou de toute autre sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit, du fait des activités qu'il tient de son mandat.

TITRE 13

DE LA PROTECTION DU TRAVAILLEUR

CHAPITRE I

DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

Article 247 : Conformément à la législation en vigueur, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs les conditions d'hygiène, de sécurité et de protection contre les risques professionnels.

Article 248 : L'entreprise doit tenir les locaux où s'effectuent le travail, la restauration et l'hébergement dans un état constant de propreté d'hygiène et salubrité nécessaire à la santé du travailleur.

Article 249 : L'entreprise doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur hygiène individuelle sur les lieux de travail (vestiaire, lavabo, douche, eau potable...)

Article 250 : L'entreprise doit veiller à ce que ses locaux soient conçus et aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Article 251 : L'entreprise doit développer la sensibilisation des travailleurs dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les risques professionnels par tous les moyens ; de même qu'elle doit mettre en œuvre l'organisation de la fonction sécurité la plus adéquate.

Article 252 : Le règlement intérieur de l'entreprise fixe conformément à la loi, les règles détaillées relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Article 253 : Les travailleurs doivent bénéficier des vêtements de travail et de vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels et collectifs de protection nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Article 254 : Les travailleurs sont tenus de respecter et d'observer les consignes de sécurité, d'hygiène et de porter et entretenir les moyens de protection mis à leur disposition.

CHAPITRE II

DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Article 255 : L'Employeur est tenu d'assurer en conformité avec les dispositions de la législation en vigueur, les meilleures conditions de la médecine du travail.

Le Règlement Intérieur définira et précisera les modalités pratiques de prise en charge et de mise en œuvre des dispositions du présent article.

CHAPITRE III

DE LA SECURITE SOCIALE ET DE LA RETRAITE

SECTION I : De la Sécurité Sociale

Article 256 : les travailleurs sont obligatoirement affiliés au régime de la sécurité sociale conformément à la législation en vigueur.

Article 257 : en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, les travailleurs font l'objet de protection et bénéficient des droits à réparation conformément à la législation en vigueur.

SECTION II : De la Retraite

Article 258 : L'âge, les conditions et modalités d'admission à la retraite sont fixés par la réglementation et la législation en vigueur.

L'Employeur est tenu de mettre à la retraite, tout travailleur remplissant les conditions légales requises pour prétendre à une pension.

Article 259 : La cessation de la relation de travail par le travailleur concerné par la mise à la retraite, ne devient effective que lorsqu'il est admis à bénéficier de ses droits à la retraite et après notification de la décision d'attribution de la pension de retraite.

Article 260 : Le travailleur est tenu, sur demande écrite de l'Employeur, de fournir six mois avant la date présumée de son admission en retraite, l'ensemble des pièces d'état civil ainsi que les justificatifs nécessaires à la reconstitution de sa carrière et à la constitution de son dossier.

Article 261 : L'Employeur prend en charge la reconstitution de la carrière du travailleur et fait prévaloir les droits de ce dernier.

Article 262 : sur proposition de l'entreprise ou, sur demande écrite du travailleur, il peut être envisagé la mise en pré retraite à partir de l'âge de 50 ans. Cette mise en pré retraite ne sera effective qu'après engagement légalisé de l'agent.
Les modalités d'application du présent article sont précisées par la réglementation interne.

CHAPITRE IV

De la stimulation morale et matérielle

SECTION I : de la stimulation morale

Article 263 : l'innovation est une solution technique qui entraîne des effets positifs sur les conditions de travail, la sécurité, l'organisation, la qualité, la production, la productivité et la maintenance sans altérer l'environnement.

Article 264 : L'innovateur est tout travailleur qui, soit individuellement ou au sein d'un groupe, propose des suggestions en vue d'améliorer les conditions et les résultats économiques.

L'activité d'innovation s'exerce en sus des devoirs et obligations du travailleur.

Article 265 : Tout travailleur, quelque soit le poste qu'il occupe, est appelé à déployer ses talents par des propositions d'innovation.

Article 266 : Le travailleur innovateur a le droit à la reconnaissance morale et matérielle de l'Employeur.

Article 267 : L'Employeur mettra en œuvre les modalités et procédures particulières en vue de stimuler et de gérer l'innovation.

Les méthodes et procédures particulières visées à l'alinéa ci-dessus tiendront obligatoirement compte :

- ✚ De l'originalité de l'idée.
- ✚ Du nombre possible d'applications.
- ✚ De l'économie chiffrable induite par la suggestion.
- ✚ Des investissements induits par la suggestion.
- ✚ Du rapport entre les fonctions de l'auteur et de la suggestion.

SECTION II : de la stimulation matérielle

Article 268 : Les médailles de fidélité et de mérite sont destinées à récompenser moralement et matériellement les travailleurs qui se sont dévoués pendant une longue période de leur vie en vue de permettre à l'Employeur d'assurer au mieux les missions et les objectifs qui lui sont assignés.

Article 269 : La médaille de fidélité est destinée à récompenser la fidélité du travailleur à l'Employeur.

Elle est de trois (03) niveaux :

- ↓ Médaille de bronze.
- ↓ Médaille d'argent.
- ↓ Médaille d'or.

Article 270 : L'attribution des médailles de fidélité visées à l'article 269 ci-dessus est assortie d'une récompense matérielle égale à un mois de salaire de base au bénéfice du récipiendaire.

Article 271 : La médaille de mérite est destinée à récompenser le travailleur qui s'est distingué par ses qualités professionnelles particulièrement exceptionnelles telles que :

- Travail de haute performance.
- Acte de dévouement exceptionnel.
- Acte de bravoure, etc....

Article 272 : L'attribution de la médaille de mérite visée à l'article ci-dessus est assortie d'une récompense matérielle au bénéfice du récipiendaire.

Article 273 : Les modalités d'application de l'article cité ci-dessus ainsi que la nature de la récompense matérielle et morale du travailleur concerné seront définies par l'Employeur.

TITRE 14

OEUVRES SOCIALES

Article 274 : Les oeuvres sociales de l'Employeur ont pour but de contribuer à l'épanouissement et à l'amélioration du bien être physique, matériel, culturel et social des travailleurs et de leurs familles.

Article 275 : Sont bénéficiaires des oeuvres sociales de l'Employeur, les travailleurs et retraités ainsi que leurs familles, les ayants droit des travailleurs décédés.

Article 276 : Les oeuvres sociales de l'Employeur sont gérées par le Comité de Participation. Lorsque la gestion des oeuvres sociales est confiée à l'Employeur, après accord de celui-ci, une Convention entre le Comité de Participation et l'Employeur en précisera les conditions, modalités d'exercice et de contrôle.

Article 277 : La contribution de l'Entreprise au fonds des oeuvres sociales et culturelles est définie par la loi. Elle est due en tout état de cause et ne saurait être frappée de forclusion, ni tomber en exercice clos.

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

Article 278 : Les oeuvres sociales peuvent être développées dans les domaines suivants :

- assistance sociale,
- crèches et jardins d'enfants,

- sport de masse,
- activités culturelles et de loisirs,
- centres de vacances,
- coopérative de consommation,
- actions de promotion immobilière,
- prestations en matière de santé.

TITRE 15

LE REGLEMENT INTERIEUR

Article 279 : L'Employeur est tenu d'élaborer un Règlement Intérieur et de le soumettre pour avis aux organes de participation ou à défaut aux représentants des travailleurs avant sa mise en œuvre.

Article 280 : Le Règlement Intérieur est un document par lequel l'Employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline.

Article 281 : Dans le domaine disciplinaire, le Règlement Intérieur fixe la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en œuvre.

Article 282 : Les clauses du Règlement Intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent des Lois, des règlements et de la Convention ou accords collectifs en vigueur sont nulles et de nul effet.

Article 283 : Le Règlement Intérieur est déposé par l'Employeur auprès de l'Inspection du Travail territorialement compétente pour approbation de conformité avec la législation et la réglementation du travail dans un délai de huit (08) jours.

Le Règlement Intérieur prend effet dès son dépôt auprès du greffe du tribunal territorialement compétent.

Il lui est assuré par l'Employeur une large publicité en direction des travailleurs concernés.

TITRE 16

DES DISPOSITIONS FINALES

Article 284 : La présente convention engage l'Employeur et les représentants syndicaux qui ont pris part à sa conclusion ou qui y adhèrent d'un commun accord.

Elle s'applique à l'ensemble des travailleurs de FORAQUA Spa à l'exception des cadres dirigeants régis par des dispositions particulières.

Article 285: Tout différend découlant de l'application de la présente convention est porté devant l'inspection du travail territorialement compétente.

Article 286 : La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires. La dénonciation ne peut toutefois intervenir dans les douze mois qui suivent son enregistrement.

Article 287 : La dénonciation se fait par écrit à travers une lettre d'intention qui précise les principaux points à négocier.

La dénonciation emporte obligation pour les parties d'avoir à engager les négociations dans les 30 jours pour la conclusion d'une nouvelle convention, d'un avenant ou d'un accord.

Article 288 : La présente convention peut être complétée et/ou modifiée en tant que de besoin par des avenants négociés dans les mêmes formes que la présente convention.

Article 289 : Les dispositions de la présente convention sont modifiées de droit dans les conditions suivantes :

- Lorsque les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur sont modifiées et /ou abrogées,
- En cas de promulgation de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires,
- Lorsque la Direction de l'entreprise et les représentants des travailleurs décident d'un commun accord d'adhérer à une convention collective de rang supérieur.

En tout état de cause, la convention dénoncée continue à produire des effets tant qu'une nouvelle convention n'a pas été adoptée.

Article 290 : La présente convention est signée et paraphée par l'employeur, et les représentants des travailleurs, partie à la négociation.

Article 291 : Les litiges qui viendraient à surgir du fait de l'interprétation et/ou de l'exécution des dispositions de la présente convention sont de la compétence du tribunal territorialement compétent.

Article 292: La présente convention est déposée aux fins d'enregistrement, auprès de l'inspection du travail territorialement compétent et des services du Greffe du tribunal.

El Harrach, le, 01 MARS 2010

Pour le Syndicat de FORAQUA Spa
Le Secrétaire Général

M.MOUHOUB



Pour FORAQUA Spa
Le Président Directeur Général

A.ZERROUKI



**ARTICLES CONVENTION REPRIS
IN EXTENSO DES LOIS**

ARTICLES CONVENTION	REFERENCES JURIDIQUES
05	Article 05/06 de la loi 90/11 du 21 avril 1990
07	Article 07 de la loi 90/11
12	Article 17 de la loi 90/11
22	Article 21 de la loi 90/11
25	Article 12 de la loi 90/11
26	Article 11 de la loi 90/11
27	Article 12 de la loi 90/11
28	Article 13 de la loi 90/11
42	Article 61 de la loi 90/11
46	Article 22 de la loi 90/11
49	Article 27 de la loi 90/11
61	Article 29 de la loi 90/11
54	Article 31 de la loi 90/11
58	Article 33 de la loi 90/11
59	Article 35 de la loi 90/11
60	Article 36 de la loi 90/11
61	Article 39 de la loi 90/11
62	Article 40 de la loi 90/11
69	Article 49 de la loi 90/11
71	Article 50 de la loi 90/11
75	Article 46 de la loi 90/11
76	Article 54 de la loi 90/11
79	Article 54 de la loi 90/11
88	Article 59 de la loi 90/11
95	Article 62 de la loi 90/11
96	Article 63 de la loi 90/11
97	Article 64 de la loi 90/11
98	Article 65 de la loi 90/11
99	Article 66 de la loi 90/11
100	Article 67 de la loi 90/11
101	Article 68 de la loi 90/11
122	Article 69 de la loi 90/11
133	Article 80 de la loi 90/11
134	Article 81 de la loi 90/11
135	Article 88 de la loi 90/11
138	Article 90 de la loi 90/11
160/161	Article 83 de la loi 90/11
185	Article 02 de la loi 90/04
187	Article 02 de la loi 90/02
195	Article 10 de la loi 90/02
231	Article 94 de la loi 90/11
267	Article 75 de la loi 90/11

Y

11

ANNEXE 01 : GRILLE DES SALAIRES

Applicable à compter du 01 Janvier 2008

Point indiciaire: 68,79

Cat	S 1		S 2		S 3		S 4		S 5	
	Taux Hor	Montant	Taux Hor	Montant	Taux Hor	Montant	Taux Hor	Montant	Taux Hor	Montant
1	39,69	6 879,00	40,08	6 948,00	40,48	7 016,00				
2	40,87	7 084,00	41,27	7 154,00	41,67	7 223,00				
3	42,07	7 292,00	42,47	7 361,00	42,86	7 429,00				
4	43,26	7 499,00	43,66	7 567,00	44,05	7 636,00				
5	47,62	8 254,00	48,42	8 393,00	49,21	8 530,00				
6	50,40	8 737,00	51,19	8 874,00	51,59	8 942,00				
7	52,78	9 149,00	54,37	9 423,00	54,76	9 492,00				
8	55,96	9 700,00	57,15	9 906,00	57,94	10 043,00				
9	59,53	10 318,00	60,72	10 525,00	61,52	10 663,00				
10	62,71	10 869,00	63,50	11 006,00	64,69	11 213,00	65,88	11 419,00		
11	67,07	11 624,00	67,87	11 764,00	68,66	11 901,00	69,85	12 107,00		
12	70,24	12 176,00	71,44	12 382,00	72,23	12 519,00	73,42	12 726,00		
13	73,81	12 794,00	75,01	13 002,00	76,20	13 207,00	77,39	13 414,00		
14	78,97	13 689,00	80,17	13 895,00	81,36	14 102,00	82,15	14 240,00	83,34	14 445,00
15	85,33	14 790,00	86,51	14 995,00	87,31	15 134,00	88,50	15 340,00	90,09	15 615,00
16	91,28	15 821,00	92,86	16 096,00	94,06	16 304,00	95,64	16 578,00	97,23	16 853,00
17	98,81	17 127,00	100,01	17 334,00	103,58	17 954,00	104,37	18 090,00	105,17	18 229,00
18	107,15	18 573,00	108,74	18 048,00	110,33	19 123,00	111,91	19 398,00	113,51	19 674,00
19	115,88	20 086,00	118,26	20 498,00	120,65	20 912,00	122,24	21 187,00	124,22	21 531,00
20	126,60	21 944,00	128,98	22 356,00	130,96	22 700,00	132,95	23 045,00	134,93	23 388,00
		Salaires des Cadres Supérieurs :		N-1 : 32 105 DA		N-2 : 27 167 DA				

ANNEXE N° 02 : NOMENCLATURE DES POSTES DE FORAQUA

INTITULE DES POSTES	Cat	Nuis	IRAP	ISS	IFSP	IFF	PRC	Caisse	ITP
DIRECTION GENERALE									
Assistant Sécurité Interne de l'Entreprise	N-2								
Assistant Auditeur	N-2								
Assistant Juridique	N-2								
Ingénieur Conseil	N-2								
DIRECTION TECHNIQUE									
Chef de Département Projets	N-2								
Chef de Service Commercial	17/3								
Ingénieur hydrogéologue	16/3								
Chef de chantier Forage	14/2								
Chef de service Forage	17/3								
Chef de chantier appareil lourd	18/3								
Chef de poste appareil lourd	17/3								
Superviseur	18/3								
Sondeur (appareil moyen)	9/3								
Grutier	10/3								
Chef de poste de forage	13/4								
Sondeur	9/3								
Manœuvre de surface	9/3								
Administrateur de chantier	11/2								
Coordinateur de chantier	15/4								
Accrocheur	11/3								
Soudeur de chantier	12/2								
Soudeur	10/3								
Chauffeur VL	8/2								
Chauffeur PL	9/2								
Chauffeur TC et semi remorque	10/3								
Infirmier	10/2								
Cuisinier	11/3								
Aide cuisinier	10/3								
Plongeur	9/3								
Chargé de la facturation	13/3								
Maintenance									
Chef de Service Logistique et Maintenance	17/3								
Chargé du matériel	14/3								
Chargé de la maintenance	14/3								
Chargé des travaux d'usinage	14/3								
Mécanicien de sonde	12/3								
Mécanicien d'entretien Auto	11/1								
Electricien de sonde	12/3								
Tourneur fraiseur	10/3								
APPROVISIONNEMENTS									
Chef de service approvisionnement	17/3								
Gestionnaire des stocks et des Investissements.	13/3								
Magasinier	11/3								
Acheteur	13/1								
ADMINISTRATION									
Chef de Service de l'Administration	17/3								
Chargé de la gestion du personnel	15/3								
Chargé de la Paie et du Social	14/1								

Chargé d'Etudes	15/3								
Secrétaire du service administration	11/1								
Secrétaire du PDG (Assistante)	14/3								
Secrétaire de Direction	12/1								
Agent polyvalent d'entretien	8/2								
FINANCES ET COMPTABILITE									
Chef de Service Finances et comptabilité	17/3								
Chargé du Budget et des finances	15/5								
Chargé de l'analytique	14/5								
Chargé de la Comptabilité et Fiscalité	14/5								
SECURITE ET HYGIENE (SIE)									
Chef de Service Hygiène et Sécurité	15/3								
Technicien de sécurité	12/3								
Contrôleur de sécurité	9/3								
Agent de sécurité	8/2								

NB : Les postes énumérés ci-dessus sont ceux qui sont régis par la convention collective de l'entreprise

L

ANNEXE N° 03 : CADRE D'IMPOSITION DES PRIMES ET INDEMNITES

NOMENCLATURE DES PRIMES ET INDEMNITES	Observations
Salaire de base	imposable /cotisable
Prime d'ancienneté	imposable / cotisable
Bonification Moudjahidine	Imposable/cotisable
Avance sur salaire	imposable / cotisable
Indemnité forfaitaire de service permanent	imposable / cotisable
Indemnité de travail posté	imposable / cotisable
Indemnité de frais de fonction	imposable / cotisable
Prime d'astreinte	imposable / cotisable
Indemnité de sujétion spéciale	imposable / cotisable
Indemnité de risque et d'astreinte particulière	imposable / cotisable
Indemnité de formation	imposable / cotisable
Indemnité de congé annuel ICA	imposable/ cotisable
Prime de responsabilité et de commandement	Imposable/cotisable
Prime de caisse	imposable / cotisable
Prime d'inventaire	imposable / cotisable
Prime de bilan	imposable / cotisable
Indemnité de panier	imposable / non cotisable
Indemnité de transport	imposable / non cotisable
Indemnité d'amortissement de véhicule	Imposable/ non cotisable
Indemnité de conventionnement de véhicule	imposable / non cotisable
Prime de fin de carrière	imposable / non cotisable
Indemnité de salaire unique	non imposable / non cotisable
Prime de scolarité	non imposable / non cotisable
Indemnité de déplacement	non imposable / non cotisable
Indemnité de frais de mission	non imposable / non cotisable
Indemnité de remplacement au poste	imposable / cotisable
Indemnité kilométrique	non imposable / non cotisable
Indemnité de mutation	Imposable/non cotisable
Indemnité pour heures supplémentaires	imposable / cotisable
Frais funéraires	imposable / non cotisable
Solde de tout compte	imposable / cotisable
Indemnité de résidence et d'isolement	Non imposable/non cotisable
Indemnité de nuisance	Imposable/cotisable

ANNEXE 4 : BAREME DE L'INDEMNITE DE RESIDENCE ET D'ISOLEMENT

Catégories	Nord		Sud			
	N1	N2	S1	S2	S3	S4
01	44	59	90	115	152	168
02	46	64	95	119	159	174
03	48	66	99	124	163	181
04	51	68	101	128	170	188
05	55	73	110	130	185	203
06	62	78	121	152	205	225
07	66	88	135	168	225	247
08	73	99	148	185	247	272
09	82	108	161	203	272	298
10	88	117	174	210	294	320
11	90	126	188	236	314	345
12	101	135	221	254	338	373
13	108	146	232	274	304	402
14	119	161	241	300	402	442
15	132	177	267	334	444	488
16	148	196	296	371	493	543
17	163	219	327	411	548	601
18	181	243	364	455	608	669
19	181	243	364	455	608	669
20	181	243	364	455	608	669



Direction Générale

REF/ 023 /FORAQUA /14

Protocole d'accord
Direction Générale/Partenaire Social

FORAQUA
le 29.01.2014
[Signature]

L'an deux mille quatorze et le vingt du mois de janvier, une réunion s'est tenue à 10 heures au siège de l'entreprise, avec le Syndicat de l'entreprise, sous l'égide de Monsieur **ZERROUKI Arezki** Président Directeur Général de FORAQUA Spa.

Ont participé à cette réunion :

Messieurs :

- | | |
|----------------------------------|--|
| • BOUHNIAK Mohamed Faouzi | Directeur Technique |
| • MESSAOUDI Larbi | Chef de service de l'Administration |
| • BERNOU Abdelmadjid | Chargé du service hygiène et sécurité |
| • MAZARI Omar | chef de service finances/comptabilité |

Représentants des Travailleurs :

Monsieur :

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| • CHELAIF Salah T.Eddine | Secrétaire Général du Syndicat |
| • TAIBI Fayçal | Membre du syndicat |

Mademoiselle :

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| • CHELFI Djaouida | Membre du Syndicat |
|--------------------------|---------------------------|

Madame :

- | | |
|-----------------------|--|
| • SAIGHI Leila | Assistante juridique/Secrétaire de séance |
|-----------------------|--|

ORDRE DU JOUR :

- Revendications socioprofessionnelles des travailleurs

Ouvrant la séance, le Président informe que cette réunion fait suite à la demande du Secrétaire Général du Syndicat de l'entreprise, suite aux revendications socioprofessionnelles des travailleurs des chantiers de In Aménas en grève pendant cinq jours, (courrier SG N°14/14 du 19/01/2014).

Le Président fait remarquer que cette grève est illégale, mais les revendications des travailleurs sont objectives.

Le SG du Syndicat estime qu'il s'agit d'une protestation suite à la situation vécue par les travailleurs des chantiers de In Aménas, (le non paiement des salaires, la mauvaise prise en charge en matière d'hébergement et de restauration).

Les points soulevés par le SG du Syndicat sont les suivants :

- 1- L'engagement de l'entreprise pour assurer la régularité des virements des salaires à terme échu (le salaire sera payé au plus tard dans les dix premiers jours du mois suivant), et le versement des arriérés dans les plus brefs délais.
- 2- L'engagement de l'entreprise pour la prise des dispositions nécessaires pour éviter les perturbations dans l'approvisionnement des chantiers en produits alimentaires.
- 3- L'engagement de l'entreprise pour entamer des négociations pour l'augmentation des salaires de base et l'attribution des primes PRC/PRI avec effet rétroactif pour le personnel du siège.
- 4- L'engagement de la Direction Générale pour une augmentation et un paiement immédiat des IRI, IFFTC et petits déjeuners.
- 5- Adaptation des délais de contrats de travail conformément au plan de charges de chaque appareil de forage.
- 6- Révision des modalités de calcul des STC.
- 7- Remise des fiches de paie CACOBAPHT aux travailleurs exerçant sur les chantiers.
- 8- La dotation du personnel en tenues de travail et effets de sécurité deux fois l'année.
- 9- Désignation d'un agent administratif au niveau de chaque chantier pour la prise en charge des affaires administratives.

- **1^{er} point :**

Accord est donné par le PDG. Les salaires des mois de novembre et de décembre seront virés entre le 27 et 28 du mois de janvier. Le PDG confirme qu'à partir du mois de janvier, les salaires seront payés régulièrement dans les dix premiers jours du mois suivant.

- **2^{ème} point :**

Le PDG s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour l'amélioration des conditions de prise en charge en matière d'hébergement et de restauration.

- **3^{ème} point :**

Le PDG marque son accord pour entamer les négociations à compter du mois de février .Il signale que l'augmentation des salaires est étroitement liée au développement de la production de l'entreprise. Une fois que le dossier sera finalisé, il sera transmis au Conseil d'Administration de l'entreprise

Par ailleurs, le PDG transmettra incessamment un projet au Partenaire Social pour étude relative à l'attribution de la PRC/PRI.

Après finalisation du dossier, l'application de ces primes se fera avec un effet rétroactif à compter du 01 janvier 2014.

- **4^{ème} point :**

Concernant la révision de l'IRI , elle sera prise en charge dans le cadre des négociations relatives à l'augmentation des salaires d base.

Concernant l'IFFTC, le PDG rappelle qu'une augmentation a été déjà octroyée, il y aura une autre augmentation en cas de hausse des tarifs de transport.

Le PDG charge le Responsable du service hygiène et sécurité de faire un état des jours où les travailleurs n'ont pas bénéficié des petits déjeuners afin qu'ils soient remboursés.

- **5^{ème} point :**

Le PDG donne son accord. Dorénavant, l'établissement des contrats de travail se fera avec des délais conformes aux délais contractuels des projets affectés à chaque appareil de forage.

- **6^{ème} point :**

Le PDG informe que dorénavant, en plus de la fiche de paie, un décompte détaillé des STC sera remis au travailleur

- **7^{ème} point :**

Instruction est donnée par le PDG pour remettre aux travailleurs concernés la fiche de paie CACOBAPHT des mois d'août des années antérieures.

- **8^{ème} point :**

Le PDG appliquera les dispositions légales et réglementaires en la matière.

- **9^{ème} point :**

Le PDG est d'accord sur le principe, des démarches seront prises pour la concrétisation.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance a été levée.

El Harrach le, 21 janvier 2014.

PJ: Etat de présence.

Le Président Directeur Général

A. ZERROUKI



Le Secrétaire Général du Syndicat

S. T. E CHELAIF

