



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 1995/12/20
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية مشتركة للمؤسسة
القطاع: المناجم
الموضوع : اتفاقية مشتركة للمؤسسة الوطنية للاملاح
مرحلة النزاع : مفاوضة جماعية لمدة سنة
نوع المكاسب : فصول متعلقة بالانتداب وحقوق وواجبات العمال وعقود الشغل / والعطل / الغيابات / التكوين المهني / الترقيات / العلاقات الشغلية / التقليل في العمال / المنح المختلفة ...
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

() ONVENTION /) ' ENTREPRISE

=====

S O M M A I R E

TITRE - CHAPITRE	ARTICLE		PAGE	
	DE	A	DE	A
<u>TITRE I. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION :</u>	1	4	1	
<u>TITRE II. DROITS ET OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR</u>				
CHAPITRE I : Droits du Travailleur	5	6	1	2
CHAPITRE II : Obligations du Travailleur.	7		2	
<u>TITRE III. CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT :</u>				
CHAPITRE I : Le recrutement	8	13	3	4
CHAPITRE II : Essai et confirmation	14	18	4	
CHAPITRE III : Le contrat de travail	19	24	5	6
<u>TITRE IV. DUREE DE TRAVAIL :</u>				
CHAPITRE I : Durée légale de travail	25	30	6	
CHAPITRE II : Travail de nuit.	31	33	7	
CHAPITRE III : Travail posté	34	36	7	
CHAPITRE IV : Heures supplémentaires	37	39	8	
CHAPITRE V : Récupération des heures perdues	40	43	8	9
<u>TITRE V. REPOS LEGAUX - ABSENCES - CONGES :</u>				
CHAPITRE I : Repos légaux	44	48	9	
CHAPITRE II : Congés légaux	49	63	9	11
CHAPITRE III : Les absences	64	74	11	13
<u>TITRE VI. FORMATION PROFESSIONNELLE :</u>	75	81	13	15
<u>TITRE VII. PROMOTION :</u>	82	91	15	16
<u>TITRE VIII. REAFFECTATION DU TRAVAILLEUR :</u>	92	96	17	
<u>TITRE IX. MODIFICATION - CESSATION ET SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL</u>				
CHAPITRE I : Modification.	97	98	18	
CHAPITRE II : Suspension.	99	100	18	
CHAPITRE III : Cessation.	101	103	18	19
<u>TITRE X. COMPRESSION D'EFFECTIFS :</u>	104	110	19	21
<u>TITRE XI. LE REGLEMENT INTERIEUR :</u>	111	115	21	
<u>TITRE XII. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE - SYSTEME DE REMUNERATION - AVANCEMENT</u>				
CHAPITRE I : CLASSIFICATION	116	124	22	25
CHAPITRE II : SYSTEME DE REMUNERATION	125		23	
CHAPITRE III : AVANCEMENT	126	128	23	24
<u>TITRE XIII. REMUNERATION DU TRAVAIL - PRIMES INDEMNITES :</u>				
CHAPITRE I : Rémunération du travail	129	138	24	25
CHAPITRE II : Primes et indemnités	139	179	25	35

TITRE - CHAPITRE	ARTICLE		PAGE	
	DE	A	DE	A
<u>TITRE XIV. DISPONIBILITE - DETACHEMENT - RETRAITE :</u>				
CHAPITRE I : Disponibilité	180	187	35	37
CHAPITRE II : Detachement	188	195	37	38
CHAPITRE III : Retraite	196	200	38	39
<u>TITRE XV. STIMULATION MORALE - MATERIELLE ET INTERESSEMENT :</u>				
CHAPITRE I : Stimulation morale	201	205	39	
CHAPITRE II : Stimulation matérielle	206	210	39	40
CHAPITRE III : Intéressement	211		40	
<u>TITRE XVI. PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS - ATTRIBUTIONS ET DROITS DES ORGANES DE PARTICIPATION :</u>				
CHAPITRE I : Participation des Travailleurs	212	214	40	41
CHAPITRE II : Attribution et droits des Organes de participation	215	230	41	44
<u>TITRE XVII. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</u>	231	244	44	46
<u>TITRE XVIII. PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS :</u>				
CHAPITRE I : Conflit individuel de travail	245	246	46	
CHAPITRE II : Conflit collectif de travail	247	277	47	51
<u>TITRE XIX. DEUVRES SOCIALES :</u>	278	282	51	52
<u>TITRE XX. HYGIENE - SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL :</u>	283		52	
<u>TITRE XXI. DISPOSITIONS FINALES :</u>	284	292	52	53



TITRE I. OBJET - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 :

La présente convention collective conclue entre d'une part l'Entreprise Publique Economique ENASEL ci-après dénommée l'Employeur et d'autre part les représentants syndicaux des travailleurs a pour objet de définir et de régir les conditions d'emploi et les relations individuelles et collectives de travail au sein de l'Entreprise Nationale de Sel.

Article 2 :

Au titre de la présente Convention, sont considérés travailleurs salariés toutes personnes qui fournissent un travail manuel ou intellectuel moyennant rémunération par l'Employeur dans le cadre de son organisation.

Article 3 :

La présente Convention collective s'applique à tous les travailleurs de l'Entreprise visée à l'article 1 ci-dessus à l'exception des cadres dirigeants.

Article 4 :

Tous les contrats individuels de travail ainsi que toutes les relations individuelles ou collectives de travail sont subordonnés aux dispositions de la présente Convention collective.

TITRE II. DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE I. : DROITS DES TRAVAILLEURS

Article 5 :

Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- Exercice du droit syndical,
- Négociation collective,
- Participation dans l'Organisme Employeur,
- Sécurité sociale et retraite,
- Hygiène, sécurité et médecine du travail,
- Repos légaux,
- Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- Recours à la grève.

Article 6 :

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

- A une occupation effective,
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- a une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celui fondé sur leur aptitude ou leur mérite,



- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due,
- aux oeuvres sociales,
- à tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

CHAPITRE II. : OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 7 :

Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

- Accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité dans le cadre de l'organisation du travail mise en place l'Employeur,

- Contribuer aux efforts de l'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 de l'assiduité.

- Participer aux actions de formation, de perfectionnement, de recyclage que l'Employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité,

- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, client ou sous-traitante, sans l'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 relative aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation et d'une façon générale, ne pas divulguer des documents internes à l'organisme employeur sauf s'il sont requis par la loi ou par la hiérarchie,

- Observer les obligations découlant du contrat de travail.

TITRE III. : CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT

CHAPITRE I : LE RECRUTEMENT

Article 8 :

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

Article 09 :

L'Employeur doit réserver des postes de travail à des personnes handicapées selon des modalités qui seront fixées par voie réglementaire.

Article 10 :

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

Article 11 :

Le candidat retenu à un emploi fournit un dossier administratif comprenant notamment :

- Une demande d'emploi,
- deux extraits d'acte de naissance,
- deux fiches individuelles ou familiale d'état civil,
- quatre photos d'identité,
- le justificatif du niveau scolaire ou les copies certifiées conformes des certificats et diplômes obtenus,
- les justificatifs des références professionnelles,
- les certificats médicaux.

Article 12 :

Le candidat à un emploi subit en premier lieu et sans engagement de recrutement, des examens médicaux ainsi que des examens et tests professionnels qui permettent à l'employeur d'évaluer ses capacités physiques et intellectuelles, ses aptitudes et ses capacités professionnelles.

Article 13 :

Le recrutement d'un travailleur et le choix de son poste d'affectation sont déterminés par l'Employeur sur la base d'une appréciation globale, résultant de ses titres et diplômes, de ses capacités et références professionnelles et ou d'examens ou tests internes à l'organisme employeur.



Sous réserve qu'ils répondent aux critères exigés par le poste à pourvoir, priorité est donnée aux enfants de travailleurs retraités ou décédés en cours d'activité ainsi qu'aux enfants des travailleurs qui ont subi un apprentissage ou une formation auprès de l'Employeur.

L'Employeur peut procéder au recrutement de Travailleurs Etrangers dans les conditions fixées par la législation et réglementation en vigueur, lorsqu'il n'existe pas une main-d'oeuvre nationale qualifiée.

CHAPITRE II : L'ESSAI ET LA CONFIRMATION.

Article 14 :

Le travailleur nouvellement recruté peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder six mois. Cette période peut être portée à douze mois pour les postes de travail de haute qualification.

Article 15 :

Les périodes d'essai sont fixées à :

- 2 mois pour les agents d'exécution,
- 4 mois pour les agents de maîtrise,
- 6 mois pour le personnel cadre,
- 9 mois pour les cadres supérieurs.

Article 16 :

Durant la période d'essai le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires et cette période est prise en compte dans le décompte de son ancienneté au sein de l'organisme Employeur lorsqu'il est confirmé à l'issue de la période d'essai.

Article 17 :

Durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'Employeur ou par le travailleur sans indemnité mais avec un délai de préavis de :

- Huit jours pour les agents d'exécution,
- quinze jours pour les agents de maîtrise,
- trente jours pour les agents cadres et cadres supérieurs.

Toutefois, l'Employeur peut dispenser le travailleur de ce délai de préavis.

Article 18 :

A l'issue de la période d'essai, l'Employeur doit, soit confirmer le travailleur si les résultats sont satisfaisants, soit mettre fin à la relation de travail.

CHAPITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19 :

La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte de l'Employeur.

Elle crée pour les intéressés des droits et des obligations tels que définis par la législation, la réglementation, la Convention ou accords collectifs et le contrat de travail.

Article 20 :

Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Article 21 :

La preuve du contrat ou de la relation de travail peut être faite par tout moyen.

Article 22 :

Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en 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 23 :

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 travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables.

- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'EMPLOYEUR est tenu de conserver le poste de travail.

- Lorsqu'il s'agit pour l'EMPLOYEUR d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.

- Lorsqu'un surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers, temporaires ou conjoncturels le justifient.

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 24 :

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

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

TITRE IV : DUREE DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DUREE LEGALE DE TRAVAIL

Article 25 :

La durée légale de travail est fixée à quarante quatre (44) heures par semaine dans les conditions normales de travail.

Article 26 :

La durée légale hebdomadaire de travail peut être :

- Réduite pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux.
- Augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Article 27 :

L'amplitude journalière de travail ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures y compris le temps consacré au repos.

Article 28 :

La durée hebdomadaire de travail peut être effectuée soit sous le régime de la séance continue, soit sous le régime de la séance discontinue.

Article 29 :

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

Article 30 :

L'étalement de la journée est en règle générale compris entre cinq (05) heures et vingt et une (21) heures.

CHAPITRE II : TRAVAIL DE NUIT

Article 31 :

Tout travail de nuit par cycle continu effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures et non pris en charge dans le cadre du travail posté ouvre droit à une indemnité pour travail de nuit fixée à trente pour cent du salaire de base.

Article 32 :

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

Article 33 :

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 III : TRAVAIL POSTE

Article 34 :

Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'EMPLOYEUR, après consultation des Organes de Participation, a la faculté de recourir au travail par équipes successives ou travail posté.
Le travail posté donne droit à une indemnité.

Article 35 :

Les systèmes de travail par équipes successives ou travail posté sont définis et précisés par le manuel de gestion de rémunération de l'Entreprise.

Article 36 :

Le travailleur posté qui n'est pas relevé de son quart est tenu de rester à son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit pourvu à son remplacement et ce dans la limite d'un double quart (2X8). Les heures ainsi effectuées en sus de l'horaire légal normal seront :

- Soit rémunérées sous le régime des heures supplémentaires,
- soit récupérées.



CHAPITRE IV : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 37 :

Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel. Dans ce cas, 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 vingt pour cent (20 %) de ladite durée légale, sous réserve des dispositions légales relatives à l'amplitude journalière de travail.

Article 38 :

Il est entendu par heures supplémentaires de travail, toutes celles qui, dans le cadre d'une semaine civile, dépassent la durée légale hebdomadaire.

Article 39 :

Les heures supplémentaires effectuées selon les dispositions de la présente Convention donnent lieu au paiement d'une majoration de :

- Cinquante pour cent (50 %) au delà de la quarante quatrième (44 ème) heure,
- soixante quinze pour cent (75 %) au delà de la quarante huitième (48 ème) heure,
- cent pour cent (100 %) pour les heures effectuées entre vingt et une heure et cinq (5) heures lorsqu'elles ne sont pas prises en charge dans le cadre du travail posté ou du travail de nuit tel que prévu à l'Article 31 de la présente Convention.

Le paiement des heures supplémentaires ne concerne pas les cadres et cadres supérieurs.

CHAPITRE V : RECUPERATION DES HEURES PERDUES

Article 40 :

C'est à l'Employeur qu'il appartient de décider, après avis des organes de participation et compte-tenu des possibilités et des intérêts de l'Entreprise, s'il usera ou non de la faculté de récupération des heures de travail perdues par suite d'intempéries, de calamité naturelle ou d'incident technique.

Article 41 :

Le cas échéant, la récupération des heures de travail perdues et non rémunérées doit avoir lieu dans un délai de douze (12) mois suivant l'interruption de travail et sans augmenter la durée de travail de plus d'une heure par jour ni de plus de huit (8) heures par semaine.

Article 42 :

Les heures de récupération entrant dans le cadre des dispositions des articles 40 et 41 ci-dessus étant des heures de travail dont l'exécution est différée, leur rémunération s'effectue au tarif qui était normalement prévu si elles avaient été faites au moment de l'interruption de travail, sans aucune majoration.

Article 43 :

L'Employeur se réserve le droit, en cas d'intempéries ou de calamités naturelles, de procéder éventuellement à un redéploiement des travailleurs concernés vers d'autres activités pour la période considérée.

TITRE V : REPOS LEGAUX - ABSENCES - CONGES

CHAPITRE I : LES REPOS LEGAUXARTICLE 44 :

1. Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine. Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaire est fixé au Vendredi.
2. L'Employeur est autorisé de droit à déroger aux dispositions de l'alinéa 1 du présent article pour le personnel affecté ou détaché dans les chantiers.

Article 45 :

Les jours fériés, chômés et payés sont fixés par la loi.

Article 46 :

Les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés sont des jours de repos légaux.

Article 47 :

Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la présente Convention.

Article 48 :

Lorsque les impératifs économiques ou ceux de l'organisation de la production ou du service l'exigent, le repos légal hebdomadaire peut être différé ou pris un autre jour.

CHAPITRE II : LES CONGES LEGAUXArticle 49 :

Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'Employeur. Toute renonciation par le travailleur à tout ou partie de son congé, est nulle et de nul effet.

Article 50 :

Le droit au congé annuel repose sur le travail effectué au cours de la période annuelle de "référence" qui s'étend du premier juillet de l'année précédant le congé au trente 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 51 :

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

Article 52 :

Un congé supplémentaire de dix (10) jours par année de travail est accordé dans les régions du Sud telles que délimitées par voie réglementaire.

La durée du congé principal peut être également augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes particulières sur les plans physiques ou nerveux.

La liste de ces postes sera arrêtée dans le manuel de gestion des rémunérations.

Article 53 :

Toute période égale à vingt quatre (24) jours ouvrables ou quatre (04) semaines de travail est équivalente à un mois de travail lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré. Cette période est égale à cent quatre vingt (180) heures ouvrables pour les travailleurs saisonniers ou à temps partiel.

Article 54 :

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

Article 55 :

Sont considérées 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 payées ou autorisées par l'Employeur,
- les périodes de repos légal,
- les périodes d'absences pour maternité, maladies et accidents du travail,
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

Article 56 :

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

Article 57 :

Le travailleur en congé peut être rappelé par l'Employeur pour nécessité impérieuse de service.

Article 58 :

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

Article 59 :

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

Article 60 :

Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'Employeur après avis du Comité de participation.

Article 61 :

Le report d'une année sur l'autre d'une partie ou de la totalité du congé annuel ne peut être autorisé qu'une fois et dans la limite maximum d'une année pour les cas exceptionnels dûment justifiés.

Article 62 :

Le congé annuel peut être fractionné à la demande du travailleur ou à la demande de l'Employeur, pour des raisons dûment justifiées. Toutefois, en cas de fractionnement, le travailleur doit bénéficier d'une période de repos continu qui ne peut être inférieure à quinze (15) jours ouvrables.

Article 63 :

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence.

Par rémunération totale, il est entendu l'ensemble des gains perçus au cours de l'année de référence y compris l'indemnité de congé de l'année précédente et à l'exception des indemnités à caractère familial et de remboursement de frais.

CHAPITRE III : LES ABSENCESArticle 64 :

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

Article 65 :

Les conditions et les modalités de rémunération, pendant les absences dues à la maladie, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, sont déterminées par la législation relative à la sécurité sociale.



Article 66 :

Durant les périodes pré et post-natales, les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité conformément à la législation en vigueur.

Article 67 :

Pendant une année et à compter de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet, chaque jour de deux (02) heures d'absences spéciales payées, pendant les six (06) premiers mois et d'une (01) heure par jour, pendant les six (06) derniers mois.

Ces heures sont distinctes des autres périodes de repos prévues au cours de la journée et peuvent être réparties en deux périodes d'une heure ou trente minutes selon le cas à la demande de l'intéressée.

Article 68 :

Tout travailleur a droit à une absence spéciale payée, dont la durée est fixée à trois (03) jours ouvrables à l'occasion et au moment de chacun des événements familiaux suivants :

- Mariage du travailleur.
- Naissance ou décès d'un enfant du 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 soeur du travailleur.
- Décès du frère ou de la soeur du conjoint du travailleur.
- Circoncision d'un ou de plusieurs enfants du travailleur.

Les modalités pratiques d'application du présent article seront précisées par le manuel de gestion des rémunérations.

Article 69 :

Tout Travailleur désirant se rendre en pèlerinage aux lieux saints de l'Islam et réunissant les conditions requises par la réglementation en vigueur, a droit, une fois dans sa vie professionnelle, à une absence spéciale payée de trente cinq (35) jours consécutifs.

Article 70 :

Tout travailleur appelé à suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale, autorisée par l'Employeur, peut bénéficier d'absences spéciales payées dont la durée est égale à la durée des cycles : le travailleur doit préalablement à son absence fournir à l'Employeur toutes les pièces justificatives, notamment les attestations ou les convocations délivrées par les organismes concernés.

Article 71 :

Tout travailleur autorisé préalablement par l'Employeur à passer des examens académiques professionnels a droit à une absence spéciale payée d'une durée égale à celle fixée pour le déroulement de l'examen.

Le travailleur doit, au préalable, dès qu'il a eu connaissance de la date de l'examen, aviser l'Employeur et lui fournir toutes pièces justificatives.

Articles 72 :

Outre la participation aux actions de formation initiées par l'Employeur, le travailleur peut, après accord de l'Employeur et dans la limite de quatre (4) heures par semaine, bénéficier d'absences spéciales payées pour suivre des cours de formation ou de perfectionnement.

Article 73 :

Le travailleur peut également bénéficier d'absences spéciales non rémunérées dans la limite de six (06) heures par semaine, si les nécessités de service le permettent, pour assurer des tâches d'enseignement à titre d'occupation accessoire, en dehors de l'Entreprise.

Article 74 :

Des autorisations spéciales d'absences non rémunérées peuvent être accordées par l'Employeur aux travailleurs qui ont un besoin impérieux de s'absenter dans les conditions fixées par le REGLEMENT INTERIEUR de L'ENTREPRISE.

TITRE VI : FORMATION PROFESSIONNELLEArticle 75 :

Chaque employeur est tenu de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs selon un programme qu'il soumet à l'avis du Comité de Participation.

L'Employeur est tenu également dans le cadre de la législation en vigueur, d'organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratique indispensables à l'exercice d'un métier.

Article 76 :

La fonction formation a pour objet d'exécuter ou de faire exécuter toutes études ou actions visant à mettre en place les moyens nécessaires au développement continu des ressources humaines.



Elle consiste, entre autres :

- A former les travailleurs dont l'Employeur a besoin au fur et à mesure qu'il se développe,
- à assurer la formation permanente qui permet aux travailleurs d'actualiser et développer leurs connaissances théoriques et pratiques,
- à organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques indispensables à l'exercice d'un métier.

Article 77 :

Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés par l'Employeur dans le cadre de ses besoins, afin d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales, professionnelles et technologiques qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement normal des tâches qui lui sont confiées ou que l'Employeur envisage de lui confier.

Article 78 :

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 engage telles que :
Elaboration de programme, conférences, exposés, formation sur les tas.

Article 79 :

Un budget formation doit être dégagé par l'Employeur au titre de chaque exercice.

Article 80 :

Sous réserve de l'accord de l'Employeur, le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnels, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial non rémunéré avec une réservation de son poste de travail.
Les modalités pratiques d'application du présent Article seront précisées par voie de circulaire.

Article 81 :

La rémunération durant la période de formation s'effectue selon les dispositions ci-après :

AGENT PRELEVE :

Durée de la formation inférieure ou égale à trois mois :

- Maintien du salaire de base des primes et indemnités à l'exception de celles liées aux nuisances, à la zone, à la résidence et à l'isolement, au rendement,

Durée de la formation supérieure à trois mois :

- Maintien du salaire de base et de la prime d'ancienneté uniquement plus attribution d'une prime de formation égale à dix pour cent du salaire de base.

Formation à l'Etranger :

- Les modalités de rémunération et de prise en charge de la formation des travailleurs à l'Etranger sont régies par la réglementation en vigueur.

Les modalités pratiques d'application du présent article seront précisées par le manuel de gestion des rémunérations.

TITRE VII : PROMOTION

Article 82 :

La promotion sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification ou dans la hiérarchie professionnelle. Elle s'effectue compte-tenu des postes disponibles de l'aptitude et du mérite du travailleur.

Article 83 :

La promotion vers un poste plus élevé dans le système de classification des postes se fait par voie de promotion interne. La promotion interne sanctionne :

- L'expérience professionnelle et les qualifications acquises par le travailleur chez l'Employeur,
- Les connaissances, titres et diplômes acquis par le travailleur à l'issue d'une formation.

Article 84 :

Les postes vacants ou nouvellement créés sont pourvus, en priorité, par les travailleurs confirmés appartenants à la même catégorie ou à une catégorie immédiatement inférieure à celle des postes à pourvoir.

La promotion de ces travailleurs intervient lorsqu'ils réunissent les conditions requises pour l'occupation du poste de travail à pourvoir.

Article 85 :

Le travailleur peut bénéficier d'une promotion à la suite de résultats probants obtenus lors d'un examen interne ou à l'issue d'un stage de formation professionnelle organisés par l'Employeur à l'effet de pourvoir des postes de travail vacants.

La promotion au mérite peut également être octroyée sur proposition de la hiérarchie professionnelle en fonction de l'accomplissement de connaissances et de qualifications nécessaires à l'accomplissement de nouvelles tâches et compte-tenu des postes disponibles et à pourvoir.



Article 86 :

Peut également bénéficier d'une promotion, le travailleur qui, individuellement et indépendamment de la relation de travail a élevé son niveau de formation et a obtenu un certificat ou un diplôme scolaire ou universitaire, dûment reconnu et validé.

Cependant, la promotion de ce travailleur est subordonnée à l'existence chez l'Employeur, d'un poste vacant dont le niveau de classification correspond aux qualifications nouvelles du travailleur.

Article 87 :

Lorsqu'un travailleur confirmé ne réunit pas encore totalement les critères d'accès à un poste de travail plus élevé que le sien, il peut être, néanmoins admis à titre provisoire, à occuper ce poste. La durée de l'occupation provisoire de ce poste ne peut dépasser six (06) mois de travail effectif. Il bénéficiera des salaires, primes et indemnités liés au nouveau poste.

Article 88 :

Au terme de la durée fixée à l'article ci-dessus, l'Employeur est tenu de procéder à une évaluation des aptitudes du travailleur à satisfaire aux conditions et aux tâches inhérentes au poste de travail qu'il occupe provisoirement.

Lorsque l'évaluation ainsi faite se révèle satisfaisante, le travailleur est confirmé dans ce poste de travail. Dans le cas contraire, le travailleur est réintégré à son poste d'origine.

Article 89 :

Lorsque les nécessités du service l'exigent, le remplacement à titre d'intérim du titulaire d'un poste de niveau ou de qualification immédiatement supérieur pour une période continue égale ou supérieure à un mois et inférieure à six mois, donne droit au bénéficiaire d'une indemnité de remplacement égale à la différence entre le salaire de base du titulaire du poste et celui du remplaçant.

Article 90 :

L'Employeur est tenu de mettre en place un système de gestion rationnel des carrières des travailleurs permettant de suivre régulièrement et d'apprécier leur évolution professionnelle en vue d'encourager et de promouvoir les travailleurs les plus méritants et les plus performants.

Article 91 :

Le premier niveau de la hiérarchisation professionnelle prévue par le système de classification de l'encadrement est ouvert à la promotion interne.

Les modalités d'accès à ce niveau seront fixées par voie de circulaire.

TITRE VIII : REAFFECTATION DU TRAVAILLEURArticle 92 :

L'Employeur peut, dans le respect des procédures et dans le cadre de l'organisation de son activité ou dans le cas où les besoins du service l'exigent, affecter le travailleur qui est tenu d'accepter, à tout autre poste de travail correspondant à sa qualification en tout lieu de son activité.

La réaffectation du travailleur ne doit en aucun cas constituer une forme de sanction déguisée ni lui causer un préjudice matériel quelconque sauf, si la demande est formulée par le travailleur.

Article 93 :

L'Employeur peut, dans le respect des procédures et lorsque les nécessités du service l'exigent, affecter temporairement le travailleur qui est tenu d'accepter, à un autre poste de travail de qualification égale ou inférieure tout en lui maintenant son grade et sa classification.

La durée de l'affectation visée à l'alinéa ci-dessus ne doit en aucun cas dépasser six (06) mois.

Article 94 :

Lorsqu'un travailleur présente des aptitudes physiques réduites par suite de son âge, de maladie professionnelle ou accident du travail, il est réaffecté après constatation médicale de son état, à un poste correspondant à ses capacités.

Le travailleur concerné continuera à percevoir le salaire de base de son poste d'origine à l'exclusion des primes et indemnités liées au poste.

- Les modalités pratiques d'application seront précisées par voie de circulaire.

ARTICLE 95 :

Lorsqu'un travailleur présente des aptitudes physiques réduites par suite de maladie ou d'accident hors du travail, il est affecté après constatation médicale de son état à un poste de travail correspondant à ces nouvelles capacités. Dans ce cas, il percevra le salaire ainsi que les primes et indemnités liés à son nouveau poste.

Article 96 :

Compte-tenu des nécessités de service, l'Employeur est tenu de donner une suite à toute demande de mutation dûment justifiée, formulée par le travailleur dans un délai d'un (01) mois.



TITRE IX : MODIFICATION - CESSATION ET SUSPENSION
DE LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE I : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 97 :

Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation ou la Convention, énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées.

Article 98 :

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 II : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 99 :

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 réglementation relative à la sécurité sociale,
- de l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve,
- de l'exercice d'une charge publique élective,
- de la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée
- d'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction,
- de l'exercice du droit de grève,
- du congé sans solde,
- la mise en disponibilité.

Sauf dispositions légales contraires, la suspension de la relation de travail entraîne la suppression de la rémunération pour la période considérée.

Article 100 :

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.

CHAPITRE III : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 101 :

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 à caractère disciplinaire,
- l'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation relative à la sécurité sociale,

- le licenciement pour compression d'effectifs,
- la cessation d'activité légale de l'Employeur,
- la retraite,
- le décès.

Article 102 :

A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de 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 du contrat de formation sauf s'il en est convenu autrement par écrit entre eux.

Article 103 :

La démission est un droit reconnu au travailleur.
Le travailleur qui manifeste la volonté de reprendre la relation avec l'Employeur présente à celui-ci sa démission par écrit.
Le travailleur ne peut quitter son poste de travail qu'après avoir accompli un préavis fixé à :

- Un mois pour les agents d'exécution,
- deux mois pour les agents de maîtrise,
- trois mois pour le personnel cadre et les cadres supérieurs.

L'Employeur a la faculté de dispenser le travailleur de l'accomplissement du préavis partiellement ou en totalité.

TITRE X : COMPRESSION D'EFFECTIFS

Article 104 :

Lorsque des raisons économiques le justifient, l'Employeur peut procéder à une compression d'effectifs.

La compression d'effectifs, qui consiste en une mesure de licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels simultanés, est décidée après une négociation collective.

Il est interdit à tout Employeur qui 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.



Article 105 :

Avant de procéder à une compression d'effectifs, l'employeur est tenu de recourir à tous les moyens susceptibles de réduire le nombre de licenciements et notamment :

- À la réduction des horaires de travail,
- au travail à temps partiel,
- à la procédure de mise à la retraite conformément à la législation en vigueur,
- à l'examen des possibilités de transfert du personnel vers d'autres activités que l'Employeur peut développer ou vers d'autres Entreprises. En cas de refus, le travailleur sera inscrit sur la liste des travailleurs devant faire l'objet d'une compression des effectifs et percevra l'indemnité de trois mois de salaire conformément à la législation en vigueur.

Article 106 :

Les travailleurs concernés par un transfert vers d'autres activités ou vers d'autres Entreprises doivent être affectés à des postes de travail correspondant à leur niveau de qualification. En cas d'impossibilité, le travailleur a le choix entre l'acceptation de tout autre poste et dans ce cas, il perçoit le salaire et les primes et indemnités afférents au nouveau poste ou figure sur la liste des travailleurs devant faire l'objet d'une compression des effectifs. Il bénéficie dès lors d'une indemnité égale à trois mois de salaire. Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de la moyenne mensuelle la plus avantageuse durant les trois (03) dernières années.

- S'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes les relations de travail, en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs.
- Toute modification éventuelle dans les relations de travail ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la loi.

Article 107 :

L'EMPLOYEUR et les ORGANES DE PARTICIPATION s'engagent en cas de difficultés économiques conjoncturelles, à conjuguer leur efforts dans la recherche et la mise en oeuvre de solutions indispensables au redressement de la situation et à la relance des activités en crise.

Dans le cas où la décision de compression d'effectifs est incontournable, l'Employeur met en oeuvre la procédure de licenciement pour compression d'effectifs en respectant l'ordre suivant :

- les départs en retraite,
- les travailleurs les moins performants et nouvellement recrutés,
- les travailleurs les moins qualifiés et nouvellement recrutés,
- les travailleurs ayant le moins de personnes à charge.

Article 108 :

En cas de licenciement individuel ou collectif au sein de l'organisme Employeur, le travailleur recruté pour une durée indéterminée a droit à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est due à raison d'un mois par année de travail au sein de l'organisme Employeur dans la limite de quinze (15) mois, après épuisement du droit au congé annuel rémunéré.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de la moyenne mensuelle la plus avantageuse des rémunérations perçues durant les trois dernières années.

En cas de départ volontaire par suite de compression, le travailleur concerné bénéficie d'une indemnité forfaitaire égale à trois (03) mois de salaire en - sus de l'indemnité de licenciement ci-dessus fixée.

Article 109 :

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

Article 110 :

Le licenciement intervient dans le cas de fautes graves commises par le travailleur dans les conditions fixées par le REGLEMENT INTERIEUR.

Le REGLEMENT INTERIEUR détermine les conditions dans lesquelles le travailleur concerné bénéficie de l'indemnité de licenciement.

TITRE XI : LE REGLEMENT INTERIEURArticle 111 :

L'Employeur est tenu d'élaborer un REGLEMENT INTERIEUR et de le soumettre pour avis aux organes de participation où, à défaut, aux Représentants des travailleurs avant sa mise en oeuvre.

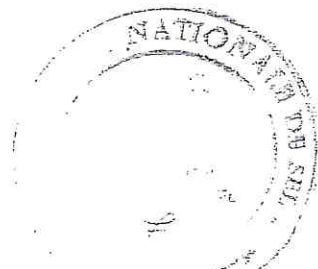
Article 112 :

Le REGLEMENT INTERIEUR est un document par lequel l'Employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation techniques du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline.

Article 113 :

Dans le domaine disciplinaire, le REGLEMENT INTERIEUR fixe la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en oeuvre.

Les clauses du REGLEMENT INTERIEUR qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent des lois, des règlements et des Conventions ou Accords collectifs en vigueur sont nulles et de nul effet.



Article 114 :

Le REGLEMENT INTERIEUR 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 REGLEMENT INTERIEUR prend effet dès son dépôt auprès du greffe du tribunal territorialement compétent.

Article 115 :

L'Employeur assure une large diffusion du REGLEMENT INTERIEUR en direction des travailleurs.

TITRE XII : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE - SYSTEME DE REMUNERATION - PROMOTION

CHAPITRE I : CLASSIFICATIONArticle 116 :

La classification professionnelle détermine un ordre hiérarchique cohérent des différents emplois et postes de travail de l'Employeur.

Article 117 :

L'Employeur établit dans le cadre de son organisation, la nomenclature des emplois et postes de travail qui correspondent aux missions qui lui incombent aussi bien en matière de production que de développement, de maintenance ou de gestion. Il complète et actualise cette nomenclature pour tenir compte de l'évolution de la technologie, de l'organisation du travail, des normes professionnelles et des règles de l'art ainsi que de la recherche constante d'une meilleure efficacité du travail.

Article 118 :

Pour les besoins de la détermination du salaire qui s'attache à l'emploi ou à chaque poste de travail, les différents emplois ou postes de travail sont cotés sur la base d'un système cohérent de critères et de règles de cotation déterminé en accord avec les Représentants Syndicaux des Travailleurs. Cette cotation doit permettre le classement des emplois ou postes l'un par rapport à l'autre, en fonction de leurs caractéristique propres et des tâches y afférentes.

Article 119 :

La cotation se fonde sur les seuls critères qui caractérisent la nature des tâches inhérentes à chaque emploi ou poste et à la complexité de ces tâches, aux exigences et conditions d'accès et d'occupation, au degré de qualification, aux degrés de responsabilité et au degré d'efforts physique, intellectuels ou nerveux que l'accomplissement de ces tâches impliquent, les contraintes particulières à caractère exclusivement professionnel qui sont spécifiques à l'emploi ou poste et ce, à l'exclusion de toute autre considération. La cotation des emplois ou postes ne doit en aucun cas, tenir compte des salaires, primes et indemnités perçues par les travailleurs occupant ces emplois ou postes de travail au moment de leur cotation.

Article 120 :

Nul ne peut occuper un emploi ou poste de travail s'il ne remplit pas les conditions d'accès notamment celles relatives aux niveaux d'instruction général et professionnel et à la qualification.

Article 121 :

L'homologation des qualifications du travailleur est directe lorsqu'il satisfait aux exigences de l'emploi ou poste; elle peut être également obtenue par assimilation à travers les conditions d'accès définies par l'Employeur.

Article 122 :

La création, la modification ou la suppression d'un emploi ou poste de travail relève des prérogatives de l'Employeur.

Article 123 :

La classification ainsi que la rémunération des postes de cadres supérieur sont négociées entre l'Employeur et les Représentants des Travailleurs et font l'objet de dispositions particulières.

Article 124 :

Les cadres dirigeants sont régis par des dispositions réglementaires spécifiques.

CHAPITRE II : SYSTEME DE REMUNERATIONARTICLE 125 :

1. Les emplois ou postes de travail sont classés par niveau de qualification professionnelle caractérisé, par une définition globale et commune des exigences des emplois ou postes de travail qui s'y rattachent.

Le système de rémunération tient compte notamment :

- des connaissances de base,
- de la formation professionnelle,
- de l'expérience professionnelle,
- de la nature et de la complexité des tâches,
- du degré de responsabilité, d'autonomie, d'initiative,
- des contraintes professionnelles particulières,
- des efforts intellectuels, physique ou nerveux.

2. Les niveaux de qualification professionnelle sont répartis en quatre groupes identifiés comme suit :

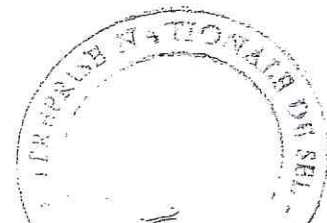
- Groupe I : EXECUTION
- Groupe II : MAITRISE (D'exécution et de commandement)
- Groupe III : CADRES
- Groupe IV : CADRES SUPERIEURS.

CHAPITRE III : AVANCEMENTARTICLE 126 :

Outre le coefficient indiciaire déterminant le salaire de base, chaque niveau de qualification professionnelle comporte quinze (15) échelons.

La valeur monétaire de l'échelon est fixée à :

- Groupe I : Cinquante dinars
- Groupe II : Soixante quinze dinars
- Groupe III ET IV : Cent dinars.



ARTICLE 127 :

La progression des travailleurs dans le système de salaire se fait d'une part à l'intérieur du niveau de qualification professionnelle et s'intitule avancement, d'autre part le passage d'un niveau de qualification professionnelle à un autre et constitue une promotion.

ARTICLE 128 :

L'avancement ou progression d'échelons est fonction du mérite individuel ; il découle des résultats de l'appréciation et de la notation et la hiérarchie et se traduit par un ou deux échelons. Les modalités pratiques d'application des dispositions des articles 125 à 127 ci-dessus seront précisées ultérieurement.

TITRE XIII : REMUNERATION DU TRAVAIL - PRIMES ET INDEMNITESCHAPITRE I : REMUNERATION DU TRAVAILArticle 129 :

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

Article 130 :

Par salaire, au sens de la loi, il est entendu :

- Le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'Employeur,
- les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur ou des heures supplémentaires effectuées.
- les primes et / ou indemnités versées en raison des conditions particulières de travail et notamment, de travail posté, de nuisance et d'astreinte y compris le travail de nuit et l'indemnité de zone ou de résidence et d'isolement,
- les primes liées à la productivité et aux résultats de travail.

Article 131 :

Par revenu proportionnel aux résultats du travail, il est entendu la rémunération au rendement et notamment à la tâche, à la pièce, au cachet, et au chiffre d'affaire.

L'Employeur a la faculté, selon le cas, de mettre en oeuvre l'un ou l'autre ou les deux à la fois parmi les modes de rémunérations prévues à l'alinéa ci-dessus.

Article 132 :

Les remboursements de frais sont versés en raison de sujétions particulières imposées par l'Employeur au travailleur.

Article 133 :

La rémunération est exprimée en des termes exclusivement monétaires et son paiement s'effectue en des moyens exclusivement monétaires. Les salaires dont les montants sont supérieurs à la franchise admise par la réglementation sur les paiements, sont obligatoirement payés par chèque ou virement bancaire ou postal. Cette disposition ne s'applique pas au remboursement des frais engagés pour des sujétions particulières.

Article 134 :

Le montant de la rémunération ainsi que celui de tous les éléments qui la composent figure, nommément, dans la fiche de paie périodique établie par l'Employeur.

Cette disposition ne s'applique pas au remboursement des frais engagés pour des sujétions particulières.

Article 135 :

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

Article 136 :

L'Employeur est tenu de verser régulièrement à chaque travailleur et à terme échu, la rémunération qui lui est due.

Article 137 :

Les rémunérations ou avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances, y compris celles du trésor et de la sécurité sociale et ce, quelles que soient la nature, la validité et la forme de la relation de travail.

Article 138 :

Les rémunérations contenues dans les sommes dues par l'Employeur ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie ni être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des travailleurs auxquels elles sont dues sauf s'il en est convenu autrement par écrit.

CHAPITRE II : PRIMES ET INDEMNITES :Article 139 :

Outre le salaire de base, des primes et indemnités telles que définies ci-après, sont allouées aux travailleurs, selon les conditions, modalités pratiques et procédures définies par le manuel de gestion des rémunérations.

Article 140 : PRIME D'ANCIENNETE :

La prime d'ancienneté est destinée à sanctionner la fidélité du travailleur à son organisme Employeur et à valoriser l'expérience professionnelle acquise hors Employeur.

L'avancement au titre de l'ancienneté s'effectuera à raison de :

- Un pour cent du salaire de base, de un à cinq années d'ancienneté,
- Un et demi pour cent du salaire de base, de six à quinze années d'ancienneté,
- Deux pour cent du salaire de base, de seize à vingt années d'ancienneté,
- Deux et demi pour cent du salaire de base à partir de vingt et une années d'ancienneté.



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

- Un pour cent du salaire de base, par année d'ancienneté dans la filière,
- Zéro virgule cinq pour cent du salaire de base, par année d'ancienneté hors filière.

Le taux plafond de la prime d'ancienneté est fixé à cinquante pour cent.

Article 141 : INDEMNITE FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT (I.F.S.P)

L'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP) est destinée à rémunérer les sujestions d'horaires de travail imposées par des nécessités de service et non susceptibles d'être prise en compte dans la cotation du poste de travail.

L'indemnité forfaitaire de service permanent est exclusive de toute autre rémunération pour travaux effectués en heures supplémentaires.

Le taux mensuel ou horaire de l'indemnité forfaitaire de service permanent ne saurait dépasser, en aucun cas, vingt cinq (25) pour cent du salaire de base du travailleur concerné.

Article 142 : INDEMNITE DE NUISANCE

Bénéficiaire d'une indemnité de nuisance, le travailleur affecté à un poste de travail dont les tâches présentent des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité ou de danger qui n'ont pas été pris en compte dans la classification ou qui dépassent exceptionnellement le seuil pris en compte dans la cotation de ce même poste.

Article 143 :

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de nuisance est établie par l'Employeur après avis de la Commission d'Hygiène et de Sécurité ou du Délégué compétent en la matière. Elle est actualisée, périodiquement dans les mêmes formes.

Article 144 :

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

Article 145 :

Le taux modulable de l'indemnité de nuisance, tous inconvénients confondus, est fixé entre trois (03) et vingt cinq (25) pour cent du salaire de base. La modulation doit tenir compte, selon les degrés d'exposition, des inconvénients de nuisance ci-après : Salissure, pénibilité, insalubrité, danger.

Article 146 :

Les modalités d'attribution de l'indemnité de nuisance prévue aux Articles 142 à 145 ci-dessus, seront définies et précisées par le manuel de gestion des rémunérations.

Article 147 : INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE

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 148 :

L'Employeur fixe la liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de travail posté.

Article 149 :

Le taux modulable de l'indemnité de travail posté déterminé en fonction du type d'organisation du quart est fixé entre cinq (05) et vingt cinq (25) pour cent du salaire de base.

Article 150 :

Les modalités d'attribution de l'indemnité de travail posté prévue aux Articles 147 et 149 ci-dessus seront définies et précisées par le manuel de gestion des rémunérations.

Article 151 : BONIFICATION MOUDJAHID

Une bonification est accordée aux travailleurs membres de l'ALN ou de l'OCFLN tels que définis par la réglementation en vigueur.

Article 152 : INDEMNITE DE ZONE OU DE RESIDENCE ET D'ISOLEMENT

Les postes de travail situés dans les zones et lieux de travail isolés peuvent ouvrir droit à une indemnité de zone ou de résidence et d'isolement.

Article 153 :

Les listes des zones, postes et lieux de travail isolés, sont établies par l'Employeur conformément à la réglementation. Elles sont complétées et modifiées dans les mêmes formes, en tant que de besoin.

Article 154 :

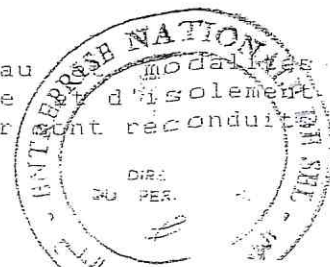
L'indemnité de zone ou de résidence et d'isolement est servie aux travailleurs concernés, en fonction du nombre de journées effectivement travaillées dans les zones ou lieux de travail isolés.

Article 155 :

L'indemnité de zone ou de résidence et d'isolement est réduite ou supprimée par l'Employeur lorsque les motifs qui ont présidé à son attribution cessent d'être réunis.

Article 156 :

Les mécanismes ainsi que les montants, niveau d'attribution de l'indemnité de zone ou de résidence prévue aux Articles 152 à 155 ci-dessus en vigueur sont reconduits jusqu'à nouvel ordre.



Article 157 : PRIME ET / OU PENALITE DE RENDEMENT

La prime de rendement est destinée à sanctionner la productivité du travail conformément aux objectifs assignés en tenant compte en particulier :

- Des niveau de production.
- Des coûts.
- De la qualité du produit.
- Du chiffre d'affaires.

Article 158 :

Le taux maximum, modulable, de la prime de rendement est fixé à cinquante (50) pour cent du salaire de base du travailleur.

Article 159 :

Le manuel de gestion des rémunérations définira et précisera les mécanismes d'attribution de la prime de rendement prévue aux articles 157 et 158 ci-dessus.

Article 160 : PRIME D'ASTREINTE

La prime d'astreinte est destinée à compenser la sujétion qui consiste à demander à un travailleur de rester à la disposition de l'Employeur en dehors des heures de travail, au delà de l'amplitude journalière, à son domicile.

Le travailleur désigné par l'Employeur peut être appelé à tout moment au cours de la nuit des jours de repos légaux pour intervenir en cas de problèmes techniques ou autres.

La prime d'astreinte est fixée à quatre vingt (80) dinars par jour pour les Agents d'exécution, les agents de maîtrise et les cadres. Elle est cumulable avec les heures supplémentaires éventuellement effectuées lors des interventions.

Les modalités pratiques d'attribution de la prime d'astreinte seront définies et précisées par le manuel de gestion des rémunérations.

Article 161 :

L'indemnité pour salaire unique est allouée au travailleur dont le conjoint n'exerce aucune activité lucrative.

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

Le montant de cette indemnité est fixé à deux cent quatre-vingt (280) dinars par mois.

Article 162 : INDEMNITE COMPLEMENTAIRE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

L'indemnité complémentaire d'allocations familiales vise à relever le niveau des allocations familiales servies par les organismes de sécurité sociale pour les enfants à charge âgés de plus de six ans et scolarisés.

Le montant de cette indemnité est fixé à six cent (600) dinars par année et par enfant à charge âgé de plus de six ans et scolarisé.

Les modalités pratiques d'application de cet article seront précisées par le manuel de gestion des rémunérations.

Article 163 : INDEMNITE COMPENSATRICE DES FRAIS DE MISSION
(INTERIEUR DU PAYS)

Champ d'Application :

L'indemnité compensatrice des frais de mission a pour but d'assurer une couverture forfaitaire des frais engagés par le travailleur appelé, dans le cadre des missions commandées à l'intérieur du territoire national à effectuer des déplacements dans un rayon supérieur à cinquante (50) Kilomètres de son lieu de travail habituel, pendant une période égale ou inférieure à un (01) mois.

Le déplacement doit être préalablement autorisé et donner lieu à l'établissement d'un ordre de mission par le responsable concerné. Il commence à l'heure du départ du travailleur de son lieu de travail ou de son lieu de résidence habituelle et, prend fin à l'heure du retour du travailleur à l'un ou l'autre lieu.

Frais de restauration :

Le travailleur en mission bénéficie de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour sa restauration dès lors qu'il se trouve éloigné de sa résidence ou de son lieu de travail pendant les périodes de temps comprises entre onze (11) et quatorze (14) heures.

Frais d'Hébergement :

Le travailleur bénéficie dans les mêmes conditions que ci-dessus de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour son hébergement lorsqu'il se trouve éloigné de sa résidence habituelle pendant les période de temps comprises entre zéro (0) et six (6) heures du matin..

Frais de transport :

L'Employeur assure le transport du travailleur et prend en charge les frais correspondants ou en assure le remboursement lorsqu'ils ont été avancés par ce dernier, sur la base du tarif du transport public le plus économique (Avion, Train, Bus).

Si à la demande de l'Employeur, le travailleur utilise, à titre exceptionnel, son véhicule personnel, il bénéficie de l'indemnité compensatrice pour les frais de transport engagés, calculée au taux de quatre (4) dinars par Kilomètre parcouru.

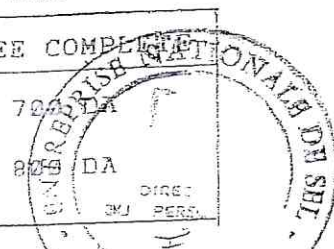
REPARTITION DES FRAIS DE MISSION

Missions effectuées dans le Nord du Pays :

GROUPE	REPAS	HEBERGEMENT	JOURNEE COMPLETE
I et II	2 X 120 DA	360 DA	600 DA
III et IV	2 X 150 DA	420 DA	700 DA

Missions effectuées dans les Wilayates et Dairas du Sud :

GROUPE	REPAS	HEBERGEMENT	JOURNEE COMPLETE
I et II	2 X 150 DA	400 DA	700 DA
III et IV	2 X 150 DA	500 DA	800 DA



Sont considérées comme Wilayate et Dairate du Sud :

- La Wilaya D'ADRAR,
- la Wilaya de LAGHOUAT,
- dans la Wilaya de BISKRA, les Dairas d'EL-MEGHAIER, d'OULED-DJELLAL, et SIDI OKBA,
- la Wilaya de BECHAR,
- la wilaya de TAMANRASSET,
- dans la Wilaya de TEBESSA, la Daira de BIR-EL-ATER,
- la Wilaya de TINDOUF,
- la Wilaya d'ILLIZI,
- la Wilaya d'EL-OUED,
- la Wilaya d'EL-BAYADH,
- dans la Wilaya de KHENCHELA, la Daira de CHECHAR,
- dans la Wilaya de DJELFA, la Daira de MESSAAD,
- dans la Wilaya de SAIDA, les Dairas de MECURIA, AIN-SEFRA, EL-ABIOD-SIDI CHEIKH,
- dans la Wilaya de M'SILA, la Daira d'AIN-EL-MELH,
- la Wilaya de OUARGLA.

Lorsque l'Employeur dispose de structures d'hébergement ou de restauration sur les lieux où est effectuée la mission, il peut faire obligation au travailleur d'utiliser celles-ci, dans ce cas :

- Soit l'indemnité compensatrice de frais de restauration ou d'hébergement est ramenée à 25 % (vingt cinq pour cent) des montants réglementaires.
- Soit l'indemnité est maintenue dans son intégralité mais l'agent est tenu de payer les frais correspondants à son hébergement et ou à sa restauration.

La prise en charge par l'employeur des frais de restauration et/ou d'hébergement supprime le paiement des frais de mission correspondants.

Article 154 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Champ d'application :

Cette indemnité a pour but d'assurer une couverture forfaitaire des frais engagés par le travailleur à l'occasion des déplacements effectués dans le cadre d'une affectation temporaire, pour une période supérieure à un mois et inférieure ou égale à six mois, dans un rayon supérieur à cinquante Kilomètres de son lieu de travail habituel.

Lorsqu'un agent est appelé à des changements fréquents d'affectation, en raison de la nature de son poste de travail, celui-ci ouvre droit à l'indemnité de déplacement même pour une affectation inférieure à un mois.

Modalités d'attribution :

Tout déplacement doit être préalablement autorisé et donner lieu à l'établissement d'un ordre de déplacement indiquant la durée du déplacement et la date de départ de l'agent ainsi que le lieu d'affectation.

Le déplacement du travailleur est sensé débiter à l'heure de départ de son lieu de travail ou de son lieu de résidence habituel et prendre fin à l'heure de retour de l'agent à son ou l'autre lieu.

L'indemnité de déplacement couvre les frais d'hébergement et de restauration de l'agent.

Le transport de l'agent vers le nouveau lieu d'affectation est pris en charge par sa structure d'origine.

Si l'agent utilise son véhicule personnel pour ce déplacement, il ouvre droit à l'indemnité Kilométrique, à raison de quatre dinars par Kilomètre parcouru.

Dans le cas où l'agent marié demeurerait éloigné pendant quatre semaines consécutives de sa structure d'origine un voyage de détente (Avion, Train, Bus) à charge de la structure d'origine lui sera accordé, comportant un week-end complet et une journée ouvrable pour formalités administratives auprès de sa structure d'origine sauf si, le terme de la dernière tranche de quatre semaines correspond au retour définitif de l'agent.

REPARTITION DES FRAIS DE DEPLACEMENT :

Déplacements effectués dans le Nord du Pays :

GROUPE	REPAS	HEBERGEMENT	JOURNEE COMPLETE
I et II	2 X 40 DA	70 DA	150 DA
III et IV	2 X 50 DA	100 DA	200 DA

Déplacements effectués dans les Wilayate et Daïrate du Sud :

GROUPE	REPAS	HEBERGEMENT	JOURNEE COMPLETE
I et II	2 X 45 DA	110 DA	200 DA
III et IV	2 X 50 DA	150 DA	250 DA

Sont considérées comme Wilayate et Daïrate du Sud.

- La Wilaya D'ADRAR,
- la Wilaya de LAGHOAT,
- dans la Wilaya de BISKRA, les Daïras d'EL-MEGHAIER, d'OULED-DJELLAL, et SIDI OKBA,
- la Wilaya de BECHAR,
- la wilaya de TAMENRASSET,
- dans la Wilaya de TEBESSA, la Daïra de BIR-EL-ATER,
- la Wilaya de TINDOUF,
- la Wilaya d'ILLIZI,
- la Wilaya d'EL-OUED,
- la Wilaya d'EL-BAYADH,
- dans la Wilaya de KHENCHELA, la Daïra de CHECHAR,
- dans la Wilaya de DJELFA, la Daïra de MESSAAD,
- dans la Wilaya de SAIDA, les Daïras de MECHRIA, AIN-SEFRA, EL-ABIOD-SIDI CHEIKH,
- dans la Wilaya de M'SILA, la Daïra d'AIN-EL-MELH,
- la Wilaya de OUARGLA.



Lorsque l'Employeur dispose de structures d'hébergement ou de restauration sur les lieux où est effectuée la mission, il peut faire obligation au travailleur d'utiliser celles-ci dans ce cas :

- Soit l'indemnité compensatrice de frais de restauration ou d'hébergement est ramenée à 25 % (vingt cinq pour cent) des montants réglementaires.
- Soit l'indemnité est maintenue dans son intégralité mais l'agent est tenu de payer les frais correspondants à son hébergement et ou à sa restauration.

Article 165 : INDEMNITE KILOMETRIQUE

Champ d'application :

L'indemnité kilométrique 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.

Ayants droit :

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 kilomètres.

Modalités d'attribution :

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.

Montant de l'indemnité kilométrique :

Le montant de l'indemnité kilométrique est égal à quatre (4) dinars par kilomètres parcouru.

Article 166 : INDEMNITE DE PANIER

Champ d'application :

L'indemnité de panier vise à dédommager les travailleurs qui ne peuvent prendre leur repas ni au restaurant de l'Employeur, ni à leur domicile, compte tenu des conditions et des horaires de travail.

Ayants droit :

Tout travailleur remplissant les conditions fixées à l'alinéa ci-dessus.

Montant :

L'indemnité de panier est égale à deux fois et demi le taux horaire du Salaire Minimum d'activité (S.M.A.).

Article 167 : INDEMNITE DE TRANSPORTChamp d'application :

L'indemnité de transport vise à dédommager le travailleur des frais occasionnés par son déplacement quotidien du domicile au lieu de travail et vice-versa.

Ayants droit :

Tout travailleur domicilié à plus d'un kilomètre de son lieu de travail, lorsqu'il n'existe pas de moyen de transport de l'Employeur ou du point de ramassage le plus proche lorsqu'il existe un moyen de transport de l'Employeur.

Modalités d'attribution :

Cette indemnité forfaitaire est attribuée au prorata du nombre de jours travaillés et, calculée en fonction de la distance qui sépare le domicile du travailleur du lieu de travail ou du point de ramassage lorsqu'il existe un moyen de transport de l'Employeur.

Montant de l'indemnité :

- De 01 à 03 Kms.....Deux Cent Soixante Dinars par mois.
- Plus 03 à 08 Kms.....Trois Cent Cinquante Dinars par mois.
- Plus 08 à 12 Kms.....Cinq Cent Dinars par mois.
- Plus 12 à 20 Kms.....Sept Cent Dinars par mois.
- Plus 20 à 50 kms.....Neuf Cent Dinars par mois.
- Plus de 50 Kms.....Mille Deux Cent Dinars par mois.

Article 168 : INDEMNITE DE CONVENTIONNEMENT VEHICULE

Cette indemnité vise à indemniser les cadres occupants 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 varie de 1.050 à 1.750 DA 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 six mois.

Elle est également maintenue durant le congé annuel.

Elle est suspendue en cas :

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

Article 169 :

Le manuel de gestion des rémunérations de l'Entreprise définira et précisera les modalités pratiques d'application de l'article 168 ci-dessus.



Article 170 : INDEMNITE D'AMORTISSEMENT VEHICULE

L'indemnité d'amortissement de véhicule vise à indemniser les travailleurs Cadres et éventuellement les Agents de Maîtrise et Techniciens 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.

Article 171 :

Cette indemnité se compose d'une indemnité forfaitaire d'amortissement qui varie entre 320 et 600 DA par mois et d'une indemnité forfaitaire kilométrique dont le montant varie entre 200 et 650 DA par mois pour un kilométrage supérieur à 200 Kms par mois.

Article 172 :

Le manuel de gestion des rémunérations de l'Entreprise définira et précisera les modalités pratiques d'application des Articles 170 et 171 ci-dessus.

Article 173 : PRIME DE COMMANDEMENT

Il est attribué aux Agents du groupe II et du groupe III occupant des postes de commandement une prime mensuelle variable de zéro à Mille Dinars tenant compte notamment pour son appréciation, des sujétions et critères ci-après :

- Commandement et autorité hiérarchique.
- Responsabilité.
- Disponibilité.
- Initiative.
- Compétence professionnelle...

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

Article 174 : 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 la garde sous leur responsabilité.

La liste des ayants droits ainsi que le montant de la prime sont arrêtés par l'Employeur compte tenu des fonds manipulés et gardés par mois.

Le montant mensuel de la prime de caisse varie de 200 à 400 DA.

Le manuel de gestion des rémunérations de l'Entreprise définira et précisera les modalités pratiques d'application du présent Article.

Article 175 : PRIME D'INVENTAIRE

Le montant de la prime annuelle d'inventaire est fixé entre 300 et 800 DA, la liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime annuelle d'inventaire sont arrêtés par l'Employeur.

Le manuel de gestion de rémunération définira et précisera les modalités pratiques d'application du présent Article.

Article 176 : PRIME DE BILAN

Le montant de la prime annuelle de bilan est fixé entre 750 et 1.500 DA. La liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime annuelle de bilan sont arrêtés par l'Employeur.

Le manuel de gestion des rémunérations de l'Entreprise définira et précisera les modalités pratiques d'application du présent Article.

Article 177 : PRIME DE TRANSPORT "EXPLOSIFS"

Le montant de la prime de transport "explosifs" est fixé entre 100 et 700 DA par rotation effectuée entre le dépôt du fournisseur et la mine.

La liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime de transport "explosifs" sont arrêtés par l'Employeur.

Le manuel de gestion des rémunérations de l'Entreprise définira et précisera les modalités pratiques d'application du présent Article.

Article 178 : PRIME DE FIN DE CARRIERE

Le montant de la prime de fin de carrière servie aux travailleurs admis à la retraite est fixé à deux fois le salaire mensuel moyen perçu par le travailleur au cours des douze derniers mois de son activité.

Le manuel de gestion des rémunérations de l'Entreprise définira et précisera les modalités pratiques d'application du présent Article.

Article 179 : PRIME DE CARRIERE

La prime de carrière est destinée à compenser les inconvénients liés au travail effectué en permanence dans une carrière. Cette prime est attribuée aux Agents occupant un poste de travail situé dans une carrière.

Le montant de la prime de carrière est fixé entre 150 et 250 DA par mois.

Le manuel de gestion des rémunérations de l'Entreprise définira et précisera les modalités pratiques d'application du présent Article.

TITRE XIV : DISPONIBILITE - DETACHEMENT - RETRAITE

CHAPITRE I : DISPONIBILITE

Article 180 :

La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail d'un travailleur confirmé à un poste de travail, entraînant la suppression de sa rémunération et la cession du bénéfice de ses droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite. Le travailleur intéressé conserve toutefois, les droits acquis dans son grade au jour où la mise en disponibilité est accordée. La mise en disponibilité est incompatible avec toute fonction ou activité lucrative.



Article 181 :

A la demande du travailleur, la mise en disponibilité peut être accordée par l'EMPLOYEUR dans les conditions visées ci-dessous :

- 1 - En cas de maladie grave ou d'accident du conjoint ou d'un enfant,
- 2 - pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général,
- 3 - pour permettre au travailleur de suivre son conjoint si celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle en raison de sa profession, en un lieu éloigné de celui où le travailleur concerné exerçait 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 événement familial grave dûment justifié.

Article 182 :

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 intéressé.

Article 183 :

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 alinéas 1, 2, 4 et 5 de l'article 181 ci-dessus.

Article 184 :

Le travailleur qui abandonne son service sans avoir obtenu l'accord écrit de l'EMPLOYEUR s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par le Règlement Intérieur.

Article 185 :

L'EMPLOYEUR peut à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du travailleur concerné correspond réellement aux motifs dont il a bénéficié pour

Dans le cas où l'activité du travailleur concerné 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 est passible des sanctions disciplinaires prévues par le Règlement Intérieur.

Article 186 :

Le travailleur mis en disponibilité est tenu de demander, par écrit, à l'EMPLOYEUR, sa réintégration ou le renouvellement de la période de disponibilité en cours, au moins un mois avant l'expiration de celle-ci.

A l'expiration de sa mise en disponibilité, le travailleur est réintégré dans son poste de travail d'origine ou dans tout autre poste disponible et en rapport avec ses qualifications professionnelles.

Article 187 :

Le travailleur intéressé qui ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais fixés à l'article ci-dessus est passible, des sanctions prévues à cet effet par le REGLEMENT INTERIEUR.

CHAPITRE II : DETACHEMENTArticle 188 :

Le détachement est la position du travailleur confirmé à son poste de travail, appelé à exercer des fonctions ou une activité dans une institution ou un organisme autre que son employeur. Il continue à bénéficier de ses droits à l'ancienneté dans son dernier grade, à l'avancement et à la retraite.

Article 189 :

Le détachement peut être prononcé sur la demande du travailleur, après accord de l'organisme auprès duquel il sollicite être détaché, par décision de l'EMPLOYEUR et ce, pour une durée maximum de cinq (05) années.

Article 190 :

Le travailleur peut bénéficier d'un détachement :

- 1 - Pour exercer des fonctions ou des activités auprès, soit d'une administration d'un pays étranger au titre de la coopération technique ou d'une organisation internationale, soit d'une administration publique, d'une collectivité locale, d'un établissement ou organisme public d'une entreprise ou d'une société mixte :
- 2 - Pour effectuer la période légale ou Service National.
- 3 - Pour effectuer la période d'entretien dans le cadre de la réserve.

Article 191 :

La rémunération du travailleur détaché, ainsi que les contributions pour les avantages sociaux, sont à la charge de l'institution ou de l'organisme auprès duquel est détaché le travailleur sauf dispositions réglementaires ou légales contraires.

Article 192 :

Le travailleur appelé à effectuer la période légale du Service National continue à bénéficier des droits à l'ancienneté dans son dernier grade, à l'avancement et à la retraite.

Des détachements avec solde et avantages afférents à la fonction peuvent être accordés en faveur des représentants élus de l'organisation syndicale dans la limite de un détaché pour mille travailleurs de l'effectif total de l'Employeur.

La demande de détachement doit être formulée par l'instance syndicale concernée.

Les travailleurs détachés dans le cadre de l'alinéa ci-dessus continue à bénéficier des droits et avantages prévus par la présente Convention.

La durée du détachement est prononcée pour la durée du mandat syndical.



Article 193 :

Le détachement peut être révocable. Sa durée ne peut excéder celle fixée à l'article 189 ci-dessus. Il peut toutefois, être procédé à son renouvellement par période de durée égale lorsque l'organisme ou l'institution auprès duquel est détaché le travailleur, le demande expressément ou pour des nécessités impérieuses et ce, après accord de l'EMPLOYEUR.

Article 194 :

A l'expiration de son détachement, le travailleur est soit intégré dans l'organisme employeur auprès duquel il a été détaché, après accord de son EMPLOYEUR d'origine soit réintégré en priorité dans son poste d'origine ou à défaut dans un poste équivalent.

Article 195 :

Le droit à la réintégration du travailleur appelé à effectuer la période du Service National, demeure ouvert pendant une période de deux (02) mois à compter de la date de libération définitive des obligations légales.

CHAPITRE III : RETRAITEArticle 196 :

L'âge, les conditions et modalités d'admission à la retraite ou retraite anticipée sont fixés par la législation en vigueur.

Article 197 :

La *cessation* de la relation de travail par le travailleur concerné par la mise à la retraite et retraite anticipée 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 198 :

Lorsque les nécessités de la formation professionnelle ou de la production l'exigent le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite peut être maintenu en activité, soit sur sa demande, soit à l'initiative de l'employeur, après accord du travailleur concerné.

Article 199 :

Le travailleur est tenu, sur demande écrite de l'EMPLOYEUR, de fournir un (01) an 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 du dossier. Il bénéficie dans ce cas et, dès signature de sa demande de mise à la retraite, d'une promotion exceptionnelle selon des modalités qui seront précisées par voie de circulaire. En cas de refus de dépôt de dossier et, lorsque il réunit les conditions d'admission à la retraite, le travailleur peut être mis de manière unilatérale, par l'EMPLOYEUR, en retraite.

Article 200 :

L'EMPLOYEUR prend en charge la reconstitution de la carrière du travailleur.

TITRE XV : STIMULATION MORALE - MATERIELLE ET INTERESSEMENTCHAPITRE I : STIMULATION MORALEArticle 201 :

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 202 :

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 203 :

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

Article 204 :

Le travailleur innovateur a le droit à la reconnaissance morale et matérielle de l'employeur.

Article 205 :

L'EMPLOYEUR mettra en oeuvre les méthodes et procédures particulières en vue de stimuler et de gérer l'innovation. Les méthodes et procédures particulières visées l'alinéa ci-dessus tiendront obligatoirement compte :

- De l'originalité de l'idée,
- du nombre possible d'application,
- 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.

CHAPITRE II : STIMULATION MATERIELLEArticle 206 :

Les médailles de reconnaissance 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 207 :

La médaille de reconnaissance est destinée à récompenser tout travailleur devant partir en retraite.

Article 208 :

L'attribution de la médaille de reconnaissance visée à l'article 207 ci-dessus est assortie d'une indemnité forfaitaire de cinq Mille (5.000) dinars.

Article 209 :

La médaille du 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 210 :

Les modalités d'application des dispositions de l'article ci-dessus ainsi que la nature de la récompense matérielle et morale du travailleur concerné seront précisées par voie de circulaire.

CHAPITRE III : INTERESSEMENTArticle 211 :

Le travailleur peut prétendre à une participation aux résultats de l'Entreprise en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et compte-tenu particulièrement de la situation financière de l'Entreprise, des résultats positifs dégagés et de l'accroissement de la productivité. Les modalités de mise en oeuvre du présent article seront définies par les organes statutaires de l'Entreprise.

TITRE XVI : PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS - ATTRIBUTIONS ET DROITS
DES ORGANES DE PARTICIPATION

CHAPITRE I : PARTICIPATION DES TRAVAILLEURSArticle 212 :

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'EMPLOYEUR par un Comité de Participation regroupant l'ensemble des délégués du personnel.

Article 213 :

Lorsqu'il existe plusieurs lieux de travail distincts comprenant chacun moins de vingt (20) travailleurs mais dont le nombre est égale 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 214 :

Le Comité de Participation est constitué par l'ensemble des délégués du personnel élus conformément à la loi.

CHAPITRE II : ATTRIBUTION ET DROITS DES ORGANES DE PARTICIPATION

Article 215 :

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.

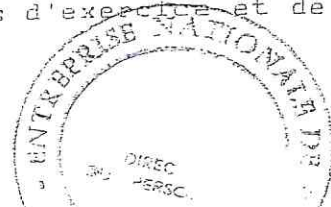
3. Engager toute action appropriée auprès de l'EMPLOYEUR lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ne sont pas respectées.

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 (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail),
- aux projets de restauration de l'emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression d'effectifs),
- aux 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'Inspecteur du Travail est obligatoirement saisi.

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 : bilans, comptes d'exploitation, comptes profits et pertes.

7. Informe 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 215 :

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 217 :

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 218 :

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

Article 219 :

Le Comité de Participation se réunit au moins une fois tous les trois (03) mois. Il se réunit obligatoirement à la demande de son président ou de la majorité de ses membres. L'ordre du jour de ces 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 220 :

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 trente (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 fournies 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 221 :

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 (01) et trois (03) de l'article 215 ci-dessus relativement au lieu de travail concerné.

Article 222 :

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 219 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 223 :

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 224 :

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 225 :

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 223 ci-dessus.

Article 226 :

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 227 :

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 228 :

En application de l'article 227 ci-dessus, des budgets sont alloués par l'EMPLOYEUR selon des modalités fixés par voie réglementaire.



Article 229 :

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 230 :

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 XVII : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 231 :

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 232 :

Les modalités d'exercice du droit syndical applicable aux travailleurs et à l'EMPLOYEUR sont définies par la loi.

Article 233 :

La constitution, l'organisation, la représentativité et le fonctionnement des organisations syndicales sont définis par la loi.

Article 234 :

Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales 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 et au règlement des conflits de travail,
- 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 235 :

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 mensuel qui leur sont accordés, après accord de l'EMPLOYEUR.

Article 236 :

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 235 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 237 :

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'affichage 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 238 :

Nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauchage, 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 239 :

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 240 :

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 241 :

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 242 :

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 243 :

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 rétabli dans ses droits sur demande de l'Inspecteur du Travail dès que l'infraction est confirmée par ce dernier.

Article 244 :

Les dispositions des articles 240 à 243 restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

TITRE XVIII : PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITSCHAPITRE I : CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAILArticle 245 :

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 246 :

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 tenue de notifier, par écrit, les motifs du refus partiel ou total de la question au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de 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 II : CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL

Article 247 :

Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socio-professionnelles 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 248 :

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 socio-professionnelles.

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 249 :

A l'effet d'examiner, en commun, la situation des relations socio-professionnelles, l'EMPLOYEUR et les Représentants des Travailleurs sont tenus de se réunir une fois tous les trois (03) mois.

Article 250 :

Les différends qui ne peuvent être réglés dans le cadre de la réunion prévue à l'article 248 ci-dessus, sont soumis à une commission paritaire de conciliation.

Article 251 :

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 249 ci-dessus et en cas de différends qui n'auraient pas été réglés dans ce cadre, les membres qui les représente.

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

Article 252 :

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 et 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 253 :

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, consignant 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 254 :

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 255 :

L'EMPLOYEUR et les Représentants des Travailleurs s'engagent à confier la mission de médiation prévue en l'article 253 ci-dessus à une ou à des personnes qualifiées exerçant auprès des organismes adhérents et signataires de la Convention de rang supérieur qui sera ou seront désignées d'un commun accord.

Article 256 :

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 257 :

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 258 :

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. Copie de la dite recommandation est transmise par le médiateur à l'Inspecteur du travail territorialement compétent.

Article 259 :

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 conclus par ce procès verbal sont exécutoires et copie sera transmise par la partie la plus diligente à l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

Article 260 :

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

Article 261 :

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 262 :

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

Article 263 :

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 264 :

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 265 :

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 265 :

La grève, approuvée dans les conditions prévues à l'article 265 ci-dessus, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de huit (08) jours.

Article 267 :

Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'EMPLOYEUR, l'Inspecteur du travail territorialement compétent informé.

Article 268 :

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 269 :

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.

Article 270 :

Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations visées aux articles 268 et 269 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 271 :

L'entrave à la liberté du travail est punie par la loi. Constitue une entrave à la liberté du 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 272 :

de l'EMPLOYEUR est interdite.

Article 273 :

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 constituent une faute professionnelle grave, sans préjudice des sanctions pénales.

Article 274 :

L'EMPLOYEUR et les représentants des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer un service minimum selon des modalités qui seront précisées par voie de circulaire.

Article 275 :

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 276 :

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

Article 277 :

Durant la grève et à l'exception des travailleurs désignés pour la surveillance et la sécurité des installations tel que prévus à l'article 268 ci-dessus ainsi que ceux tenus d'assurer les services minimum prévu en l'article 274 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 XIX : OEUVRES SOCIALESArticle 278 :

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

Article 279 :

Sont bénéficiaires des oeuvres sociales de l'EMPLOYEUR, les travailleurs et retraités ainsi que les familles qui sont à leurs charges.

Les familles des travailleurs décédés en cours d'activité continuent à bénéficier des mêmes avantages.

Article 280 :

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 281 :

Le fond des oeuvres sociales est alimenté par l'EMPLOYEUR conformément à la réglementation en vigueur.
La contribution de l'Employeur au fond des oeuvres sociales est fixée à trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de la masse salariale annuelle de l'Employeur.

Article 282 :

Les oeuvres sociales peuvent être développées dans les domaines suivants :

- Assistance sociale.
- Crèches et Jardins d'enfants.
- Sports de masse.
- Activités culturelles et de loisirs.
- Centres de vacances.
- Coopérative de consommation.
- Incitation à la création de coopératives immobilières.

Article 283 :

L'EMPLOYEUR est tenu d'assurer en conformité avec les dispositions de la législation en vigueur, les meilleures conditions d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.

Le REGLEMENT INTERIEUR de l'Employeur définira et précisera les modalités pratiques de prise en charge et de mise en oeuvre des dispositions du présent article.

TITRE XXI : DISPOSITIONS FINALESArticle 284 :

L'Employeur peut, après accord écrit du travailleur concerné
Syndicat de droit par ce travailleur.

Les sommes retenues par l'Employeur dans le cadre des dispositions de l'alinéa ci-dessus, sont versées par l'Employeur à l'organisation syndicale à laquelle adhère le travailleur concerné.

Article 285 :

La présente Convention engage les parties qui ont pris part à sa conclusion.

Elle s'applique à l'ensemble des travailleurs de l'organisme Employeur à l'exception des cadres dirigeants.

Article 286 : Modalités de mise en oeuvre

Compte tenu de la situation financière de l'Entreprise, la mise en
par :

- Soit leur application intégrale,
- soit leur application partielle et/ou différée selon des dates d'effet et modalité en rapport avec l'évolution financière de l'Entreprise.

Article 287 :

La présente Convention est présentée aux fins d'enregistrement par l'une ou l'autre des parties auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal de Constantine.

Article 288 :

Tout différent découlant de l'application de la présente Convention est posté devant l'Inspection du Travail territorialement compétent.

Article 289 :

La présente Convention peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires.
Cette dénonciation ne peut toutefois intervenir dans les douze (12) mois qui suivent son enregistrement.

Article 290 :

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre signataire. Elle emporte obligation pour les parties d'avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle Convention Collective ou d'Avenant.

Article 291 :

Les litiges qui viendraient à surgir du fait de l'exécution de la présente Convention sont de la compétence du tribunal de Constantine siégeant en matière sociale.

ARTICLE 292 :

La présente Convention prend effet à compter du 03.11.1995.
Elle est valable jusqu'au 31.12.1996 et continuera à produire ses effets jusqu'à adoption d'une nouvelle Convention par les parties.

Etablie à Constantine... 20 / 12 / 1995

P/ LE SYNDICAT D'ENTREPRISE
LE COORDONATEUR



LE PRESIDENT DIRECTEUR
GENERAL

M.A. BENALI

