

نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : جويلية 2016
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية فرع "المناجم" (بالفرنسية)
القطاع: المناجم
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 22 عنوان : هدف ومجال التطبيق / حقوق وواجبات / شروط وكيفيات التوظيف / مدة العمل / العطل القانونية – الغيابات- الاجازات / التكوين المهني / الترقية / إعادة تعيين العامل / تعديل – فصل وتعليق علاقة العمل / تقليص تعداد العمال / النظام الداخلي / التصنيف المهني- نظام الأجور – الترقية / اجرة العمل – العلاوات والتعويضات / الاستيداع- الانتداب – التقاعد/ مشاركة العمال – صلاحيات وحقوق أجهزة المشاركة / ممارسة الحق النقابي / الاحتياطات وتسوية النزاعات / الخدمات الاجتماعية / تدابير خاصة بابن الشهيد/ النظافة – الامن- طب العمل / تدابير نهائية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

MANAL Spa

F.N.T.M.A

**Convention de Branche
« MINES »**

Juillet 2016

SOMMAIRE

Titre I - Objet et Champ d'application	4
Titre II - Droits et Obligations	4
Chapitre 1 : Droits des travailleurs	4
Chapitre 2 : Obligations des travailleurs	4
Chapitre 3 : Droits de l'employeur	5
Chapitre 4 : Obligations de l'employeur	5
Titre III - Conditions et modalités de recrutement	5
Chapitre 1 : Le recrutement	6
Chapitre 2 : L'essai et la confirmation	6
Chapitre 3 : Le contrat de travail	7
Titre IV- Durée de Travail	7
Chapitre 1 : Durée légale de travail	9
Chapitre 2 : Travail de nuit	9
Chapitre 3 : Travail posté	10
Chapitre 4 : Heures supplémentaires	10
Chapitre 5 : Récupération des heures perdues	10
Chapitre 6 : Congé technique	11
Titre V - Repos légaux - Absences - Congés	11
Chapitre 1 : Les repos légaux	12
Chapitre 2 : Les congés légaux	12
Chapitre 3 : Les absences	13
Titre VI - Formation Professionnelle	14
Titre VII – Promotion	16
Titre VIII - Réaffectation du travailleur	17
- المناجم لفرع الجماعية الاتفاقية -	18
Titre IX - Modification - Cessation et suspension de la relation de travail	19
Chapitre 1 : Modification du contrat de travail	19
Chapitre 2 : Suspension de la relation de travail	19
Chapitre 3 : Cessation de la relation de travail	19
Titre X - Compression d'effectifs	20
Titre XI - Le Règlement intérieur	20
Titre XII - Classification professionnelle - système de rémunération - avancement	21
Chapitre 1 : Classification	22
Chapitre 2 : Système de rémunération	22
Chapitre 3 : Avancement	23
Titre XIII - Rémunération du travail	23
Chapitre 1 – Rémunération du travail	24
Chapitre 2 - Primes et indemnités	24
Titre XIV - Disponibilité - Détachement – Retraite	25
Chapitre 1 : Disponibilité	35
Chapitre 2 : Détachement	35
Chapitre 3 : Retraite	36
Titre XV - Stimulation Morale - Matérielle - Participation aux Résultats	37
Chapitre 1 : La stimulation morale	38
Chapitre 2 : La stimulation matérielle	38
Chapitre 3 : Participation aux résultats	38
Titre XVI - Participation des Travailleurs - Attributions	39

et droits des Organes	
de Participation	44
Chapitre 1 : Participation des travailleurs	44
Chapitre 2 : Attributions et droits des organes de participation	44
Titre XVII - Exercice du droit syndical	47
Titre XVIII - Prévention et règlement des conflits	49
Chapitre 1 : Conflit individuel de travail	49
Chapitre 2 : Conflit collectif de travail	49
Titre XIX - Oeuvres Sociales	53
Titre XX - Dispositions relatives aux enfants de chauhada	54
Titre XXI - Hygiène - Sécurité - Médecine de travail	54
Titre XXII - Dispositions finales	55

TITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente Convention Collective de Branche conclue entre, d'une part, la Société MANAL Spa représentant les employeurs, ci-après dénommé « Employeur », et d'autre part la Fédération Nationale des Travailleurs des Mines et Assimilées (F.N.T.M.A) a pour objet de définir et de régir les conditions d'emploi et les relations individuelles et collectives de travail au sein de la Branche Mines.

Cette Convention réaménagée par les parties est assise sur la convention de branche mines de 2006 et avenants qui lui ont été rattachés.

Article 2

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

Article 3

La présente Convention Collective de Branche s'applique à tous les travailleurs des Entreprises minières, relevant du portefeuille de la Société MANAL Spa 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 de Branche.

TITRE II : DROITS ET OBLIGATIONS

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 et conventionnels,
- 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:

- à une occupation effective,
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite.
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due,
- 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 les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité.
- 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 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 et de recyclage que l'Employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité.
- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'Employeur et ne pas faire concurrence à l'Employeur dans son champ d'activité,
- Ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par la hiérarchie,
- Observer les obligations découlant du contrat de travail.

CHAPITRE III : DROITS DE L'EMPLOYEUR

Article 8

L'employeur dispose de la liberté d'organiser, diriger et contrôler son Entreprise; il doit cependant se conformer aux exigences légales.

Article 9

L'Employeur dispose du pouvoir disciplinaire qu'il exerce dans les limites prévues au Règlement Intérieur.

CHAPITRE IV : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Article 10

L'employeur est tenu de protéger par tous les moyens légaux les travailleurs, contre toute forme d'outrage, d'injures, de diffamation, de menaces, d'attaque ou de voies de faits dont ils peuvent être l'objet dans l'exercice de leurs fonctions. Il se substitue de plein droit aux intérêts des travailleurs.

Article 11

La responsabilité de l'employeur du fait des travailleurs, des choses ou des préposés, n'exclut pas la possibilité pour l'Employeur d'user de son recours contre le travailleur ou le préposé concerné.

TITRE III : CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT

CHAPITRE I : LE RECRUTEMENT

Article 12

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.

Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.

Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé ou préjudiciables à sa moralité.

Article 13

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

Article 14

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 15

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 familiales 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.
- Le justificatif du lieu de résidence.

Article 16

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 17

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 du respect des procédures réglementaires en vigueur et 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 étrangers dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur, lorsqu'il n'existe pas une main d'oeuvre nationale qualifiée ou lorsqu'il constitue une condition négociée dans un pacte d'actionnaire.

CHAPITRE II : L'ESSAI ET LA CONFIRMATION

Article 18

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 19

Les périodes d'essai renouvelables une seule fois pour une période d'égale durée, sont fixées à:

- 02 mois pour les agents d'exécution
- 04 mois pour les agents de maîtrise
- 06 mois pour le personnel cadre.
- 06 mois pour les cadres supérieurs.

Article 20

Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires. 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 21

Durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'Employeur. Elle peut également être résiliée 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 22

A l'issue de la période d'essai, l'Employeur doit selon le cas:

- Prolonger la période initiale de l'essai pour une égale durée.
- Mettre fin à la relation de travail de l'agent si les résultats ne sont pas satisfaisants
- Prononcer la confirmation du travailleur si les résultats de la période d'essai et/ou de prolongation sont satisfaisants.

CHAPITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23

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, les Conventions ou accords collectifs et le contrat de travail.

Article 24

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

Article 25

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

Article 26

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 27

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

- lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un 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.
- lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

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

Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la loi est considérée comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 28

Le travailleur régi par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie au moins de l'ensemble des avantages accordés par la présente Convention aux travailleurs de même qualifications professionnelles.

Article 29

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 légale de travail et ce lorsque:

- le volume de travail disponible ne permet pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur,
- le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenances personnelles et que l'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 1 : DUREE LEGALE DE TRAVAIL

Article 30

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée par la loi.

Article 31

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 physiques ou nerveux,
- Augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Article 32

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

Article 33

Les horaires de travail sont fixés par l'employeur, compte tenu de l'organisation propre à chaque lieu de travail, après consultation des Organes de Participation.

Article 34

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 35

Les Conventions d'Entreprises définiront et préciseront les modalités pratiques d'application des dispositions des articles 32 à 35 ci dessus.

Article 36

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 37

L'étalement de la journée est, en règle générale, compris entre cinq heures et vingt et une heures.

CHAPITRE II : TRAVAIL DE NUIT

Article 38

Tout travail de nuit par cycle continu effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (5) heures et non pris en charge dans le cadre du travail posté ouvre droit à une indemnité.

Article 39

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 40

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 41

Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur après consultation des Organes de Participation, à la faculté de recourir au travail par équipes successives ou travail posté.

Le travail posté donne droit à une indemnité.

Article 42

Les systèmes de travail par équipes successives ou travail posté sont définis et précisés par les Conventions d'Entreprise.

Article 43

A l'exception du mineur Fond, 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.

CHAPITE IV : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 44

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 la dite durée légale, sous réserve des dispositions légales relatives à l'amplitude journalière de travail.

Toutefois, il peut être dérogé aux limites fixées au présent article dans les cas ci après:

- Prévenir des accidents imminents ou réparer les dommages résultant d'accidents;
- Achever des travaux dont l'interruption risque du fait de leur nature d'engendrer des dommages,

Dans ces cas, les Représentants des Travailleurs sont obligatoirement consultés et l'Inspecteur du Travail territorialement compétent tenu informé.

Article 45

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

Article 46

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

- cinquante pour cent (50 %) pour les quatre premières heures effectuées au delà de la quarantième (40^{ème}) heure.
- Soixante-quinze pour cent (75%) au-delà de la quarante cinquième (45^{ème}) heure.
- Cent pour cent (100 %) pour les heures effectuées entre vingt et une (21) heures 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 39 de la présente Convention.

CHAPITRE V : RECUPERATION DES HEURES PERDUES

Article 47

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, d'incident technique.

Les Conventions d'Entreprise définiront les modalités d'application du présent article.

Article 48

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

CHAPITRE VI : CONGE TECHNIQUE

Article 49

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

- Lorsqu'il est constaté une indisponibilité de matières, fournitures ou produits de base nécessaires à l'activité.
- Lorsque les infrastructures et/ou les installations de production sont déclarées en panne technique et nécessitent une longue période d'inactivité pour leur réparation.
- Lorsque l'unité ou le centre d'activité subit un sinistre.

Article 50

Les travailleurs mis en congé technique dans les conditions fixées à l'article 50 ci dessus doivent d'abord et impérativement consommer leur droit au congé annuel et les reliquats éventuels.

Les modalités de prise en charge et de rémunération des travailleurs mis en congé technique seront mises en oeuvre par l'Employeur en conformité avec les dispositions prévues par les

Conventions Collectives d'Entreprise.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

TITRE V : REPOS LEGAUX - ABSENCES - CONGES

CHAPITRE I : LES REPOS LEGAUX

Article 51

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 par la loi.

Article 52

L'Employeur dont le personnel est affecté dans les chantiers, bases, est autorisé de droit à déroger aux dispositions de l'Article 52 ci-dessus.

Article 53

Chaque cycle de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale qui sera fixée par les Conventions d'Entreprise.

A la fin de chaque cycle de travail il est accordé au travailleur un nombre de jours de repos égal au nombre de fractions de sept (7) jours comprises dans le dit cycle.

Les cycles susceptibles d'être pratiqués peuvent être les suivants:

- Soixante trois (63) jours de travail consécutifs = vingt et un (21) jours de repos consécutifs.

- Quarante deux (42) jours de travail consécutifs = quatorze (14) jours de repos consécutifs.

- Vingt et un (21) jours de travail consécutifs = sept (07) jours de repos consécutifs.

La durée du repos correspondant est augmentée des délais de route dont la durée ne saurait excéder quatre jours pour les travailleurs affectés aux lieux de travail prévus aux articles ci-dessus.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 54

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

Article 55

Le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés sont des jours de repos légaux.

Article 56

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 57

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 LEGAUX

Article 58

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 59

Le droit à 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 60

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 61

Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à dix (10) jours et supérieur à quinze (15) jours par année de travail est accordé aux travailleurs exerçant dans les wilayas du Sud.

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.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 62

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.

Article 63

La période supérieure à quinze (15) jours ouvrables du premier mois de recrutement du travailleur équivaut à un (01) mois de travail pour le calcul du congé annuel rémunéré.

Article 64

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 65

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 66

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

Le travailleur rappelé ne doit en aucun cas subir un préjudice matériel.

Les Conventions d'Entreprises définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 67

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

Article 68

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 69

Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'Employeur après avis du Comité de participation ou à défaut des Représentants légaux des Travailleurs.

Article 70

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 71

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 calendaires.

Article 72

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième (1/12) de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence.

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 ABSENCES

Article 73

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 74

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 75

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

Article 76

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 de trente minutes, selon le cas, à la demande de l'intéressée.

Article 77

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.

Un délai de route de deux (02) à quatre (04) jours au maximum est accordé aux travailleurs devant se déplacer lors de la survenance d'un ou des événements ci-dessus cités.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 78

Tout travailleur désirant se rendre aux lieux saints de l'Islam (HADJ) 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 79

Tout travailleur appelé à suivre des cycles de formation professionnelle où syndicale, autorisés 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 80

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.

Article 81

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 (04) heures par semaine, bénéficier d'absences spéciales payées pour suivre des cours de formation où de perfectionnement.

Article 82

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.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent Article.

Article 83

Des autorisations spéciales 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'organisme Employeur.

TITRE VI : FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 84

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 pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

Article 85

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 et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

Article 86

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 87

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; élaboration de programmes, conférences, exposés, formation sur le tas.

Article 88

Un budget formation égale au minimum à trois pour cent (03 %) de la masse salariale doit être dégagé par l'Employeur au titre de chaque exercice.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 89

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

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 90

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

Agent Prélevé :

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.

Durée de la formation supérieure à trois mois :

Maintien du salaire de base et de la prime d'ancienneté uniquement, en plus de l'attribution d'une prime de formation égale à dix pour cent du salaire de base au minimum.

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 Règlementation en vigueur.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

TITRE VII : PROMOTION

Article 91

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 92

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 93

Les postes vacants ou nouvellement créés sont pourvus, en priorité par les travailleurs confirmés appartenant 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 94

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'accumulation de connaissances et de qualifications nécessaires à l'accomplissement de nouvelles tâches, et compte tenu des postes disponibles et à pourvoir.

Article 95

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 96

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 mois de travail effectif et donne droit au bénéfice du salaire, primes et indemnités liées au poste.

Article 97

Au terme de la durée fixée à l'article 97 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 98

Lorsque les nécessités du service l'exigent, le remplacement du titulaire d'un poste de niveau ou de qualification immédiatement supérieur pour une période continue supérieure ou égale à quinze jours et inférieure à six mois, donne droit au bénéfice d'une indemnité de remplacement égale à la différence comprise entre le salaire de

base du titulaire du poste et celui du remplaçant ainsi qu'aux primes et indemnités liées au poste

Les modalités d'application du présent article seront définies et précisées dans le cadre des conventions d'entreprises..

Article 99

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 100

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 les Conventions d'Entreprise.

TITRE VIII : REAFFECTATION DU TRAVAILLEUR

Article 101

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.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 102

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 (mois).

Article 103

Lorsqu'un travailleur présente des aptitudes physiques réduites par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail dûment reconnu par l'Organisme de Sécurité Sociale, 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 ainsi que les primes et indemnités liées au nouveau poste.

Article 104

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 mois.

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

CHAPITRE 1 : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 105

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

Article 106

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 107

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

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

Sauf disposition contraire légale, la suspension de la relation de travail entraîne la suppression de la rémunération pour la période considérée.

Article 108

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 109.

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 110

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 111.

La démission est un droit reconnu au travailleur.

Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail 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 112.

L'Employeur, le Comité de Participation et les Organisations Syndicales représentatives des Travailleurs s'engagent en cas de difficultés économiques conjoncturelles, à conjuguer leurs efforts dans la recherche et la mise en 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 fixée par la Loi.

Article 113

La compression d'effectifs, qui consiste en une mesure de licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels simultanés, est décidée après négociation d'un plan social présenté par l'Employeur ou son représentant au Comité de Participation et aux Organisations Syndicales représentatives des travailleurs de l'Entreprise, dans le cadre de réunions distinctes spécialement convoquées à cet effet.

La convocation est accompagnée du document portant contenu du volet social.

Article 114

Dans le cadre de la compression d'effectifs des départs volontaires peuvent être autorisés par l'Employeur. Les travailleurs concernés bénéficient d'une indemnité forfaitaire.

Les Conventions d'Entreprises définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 115

Il est interdit à l'Employeur lorsqu'il a procédé à une compression d'effectifs de recourir sur les mêmes lieux de travail à de nouveaux recrutements dans les catégories professionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectifs. Les travailleurs licenciés pour compression d'effectifs bénéficient d'une priorité en cas de réembauche.

Article 116

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 du délai-congé et/ou de l'indemnité de licenciement.

TITRE XI : LE REGLEMENT INTERIEUR

Article 117

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

Article 118

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

Article 119

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 120

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 121

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

TITRE XII : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE SYSTEME DE REMUNERATION - AVANCEMENT

CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION

Article 122

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

Article 123

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 124

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 caractéristiques propres et des tâches y afférentes.

Article 125

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 physiques, 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 126

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 générale et professionnelle et à la qualification.

Article 127

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 128

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

Article 129

La classification ainsi que la rémunération des postes de cadres supérieurs sont négociées entre l'Employeur et les représentants des travailleurs.

Les Conventions d'Entreprise définiront les modalités d'application du présent article.

Article 130

Les Cadres dirigeants sont régis par des dispositions réglementaires spécifiques.

CHAPITRE II : SYSTEME DE REMUNERATION

Article 131

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, physiques ou nerveux.

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

- Groupe I : Exécution
- Groupe II: Maîtrise d'Exécution et de Commandement
- Groupe III: Cadres
- Groupe IV: Cadres Supérieurs

CHAPITRE III : AVANCEMENT

Article 132

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 :

- CENT (100) dinars Algériens pour le groupe I Exécution
- CENT CINQUANTE (150) dinars algériens pour le groupe II Maîtrise
- DEUX CENT (200) dinars algériens pour le groupe III Cadres et IV Cadres supérieurs.

Article 133

La progression des travailleurs dans le système de salaires 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 134

L'avancement ou progression d'échelons est fonction du mérite individuel, il découle des résultats de l'appréciation et de la notation de la hiérarchie et se traduit par un ou deux échelons.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application des dispositions des articles 132 à 134 ci-dessus.

TITRE XIII : REMUNERATION DU TRAVAIL- PRIMES ET INDEMNITES

CHAPITRE I : REMUNERATION DU TRAVAIL

Article 135

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 136

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/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 137

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'affaires.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 138

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

Article 139

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 140

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 141

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

Article 142

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

Article 143

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 144

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 145

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 les Conventions d'Entreprise.

Article 146 : Prime d'ancienneté

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.

Le taux plafond de la prime d'ancienneté est fixé à soixante quatre pour cent pour une ancienneté Entreprise, de vingt huit ans (28) révolus.

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

- Un et demi (1,5) pour cent du salaire de base, de un à cinq années d'ancienneté
- Deux (2%) pour cent du salaire de base, de six à quinze années d'ancienneté.
- Deux et demi (2,5) pour cent du salaire de base, de seize à vingt années d'ancienneté.

- Trois (3) 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 et demi (1,5) pour cent du salaire de base, par année d'ancienneté dans la filière.

- Un (1) pour cent du salaire de base, par année d'ancienneté hors filière.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 147 : Indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP)

L'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP) est destinée à rémunérer les sujétions d'horaires de travail imposées par des nécessités de service.

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

Le taux mensuel de l'indemnité forfaitaire de service permanent est fixé entre vingt cinq (25) et trente cinq (35) pour cent du salaire de base du travailleur concerné.

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

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 148 : Indemnité de Nuisance

Bénéficie 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.

Article 149

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 150

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 151

Le taux modulable de l'indemnité de nuisance tous inconvénients confondus est fixé entre dix (10) et quarante (40) pour cent du salaire de base.

La modulation doit tenir compte, selon les degrés d'exposition, des inconvénients de nuisance ci-après :

- Salissure
- Pénibilité premier degré
- Pénibilité deuxième degré
- Insalubrité premier degré
- Insalubrité deuxième degré
- Danger premier degré
- Danger deuxième degré
- Danger troisième degré.

Article 152

Les modalités d'attribution de l'indemnité de nuisance prévue aux articles 149 à 152 ci-dessus, seront définies et précisées par les Conventions d'Entreprise.

Article 153 : Indemnité de Travail Posté

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

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

Article 154

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

Article 155

Le taux modulable de l'indemnité de travail posté déterminé en fonction du type d'organisation du quart, est fixé entre cinq (5) et trente (30) pour cent du salaire de base.

Le taux plafond de 30% est relevé à trente cinq (35) pour cent pour les travailleurs astreint à effectuer le travail posté en régime de trois fois huit continu « 03x08 continu ».

Article 156

Les modalités d'attribution de l'indemnité de travail posté prévue aux articles 154 à 156 ci-dessus seront définies et précisées par les Conventions d'Entreprise.

Article 157 : 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 158 : Indemnité de Zone ou de Résidence 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 159

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

Article 160

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 161

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 162

Le montant journalier de l'indemnité de résidence et d'isolement sera revalorisé de dix (10%) pour cent par jour de travail effectif.

La liste des lieux de travail ouvrant droit est fixée par l'Employeur.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 163 : Primes ou Pénalités de Rendement

La prime ou pénalité de rendement individuel et / ou collectif est destinée à sanctionner le rendement et la productivité du travailleur et / ou du collectif de travailleurs concernés.

Lorsque les conditions de réalisation des objectifs ou programmes individuels ou collectifs de travail sont réunis, un rendement individuel ou collectif inférieur à soixante (60) pour cent, ou qu'une appréciation effectuée par la hiérarchie est inférieure au seuil défini par l'Employeur, le salaire de base du travailleur ou du collectif de travailleurs concernés subit un abattement de cinq (05) pour cent.

Le rendement individuel est le paramètre qui mesure la quantité et la qualité du travail individuel selon les normes et/ou des programmes préalablement définis.

La productivité du travail mesure les performances d'un collectif de travailleurs accomplissant des tâches complémentaires et dont l'effort commun concourt à la réalisation des objectifs quantifiables d'un programme périodique.

Tout collectif qui, par son activité, aura contribué à un rendement négatif d'un collectif interdépendant, sera sanctionné selon les modalités qui seront fixées par l'Employeur.

Pour les besoins de la mesure de la productivité, il sera tenu compte en particulier :

- Des niveaux de production et/ou du chiffre d'affaire,
- Des coûts,
- Des délais,
- De la qualité des produits et/ou des services
- Des niveaux d'entretien et d'utilisation des capacités de production.
- De l'efficacité du service.

Article 164

Le taux maximum mensuel modulable des primes de rendement individuel et/ou collectif est fixé à soixante cinq pour cent (65 %) du salaire de base; répartis comme suit:

- De zéro (00) à Quarante cinq pour cent (45%) modulé entre les taux de réalisation des objectifs compris entre quatre vingt pour cent (80 %) et cent pour cent (100 %).
- De zéro (00) à vingt pour cent (20 %) pour les taux de réalisation des objectifs compris entre cent (100) et cent dix (110 %) pour cent.

Article 165

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les mécanismes de récompense ou de pénalisation du rendement ainsi que les niveaux et modalités d'attribution de la prime ou pénalité de rendement individuel et/ou collectif prévue aux articles 163 et 165 ci-dessus.

Article 166: Prime d'encouragement

La Prime d'encouragement est un système de stimulation qui consiste à intéresser l'ensemble des collectifs des travailleurs des entreprises à la réalisation des objectifs de production des biens ou de services au delà de cent pour cent (100 %).

La prime est attribuée annuellement lorsque les deux conditions ci après sont réunies :

1. Lorsque la réalisation des biens ou des services est supérieure à cent pour cent des objectifs planifiés.
2. Lorsque le résultat brut d'exploitation (RBE) de l'unité de production de biens ou de services concernée est positif et représente au moins le double de la prime à distribuer.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 167 : 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 ou des jours de repos légaux pour intervenir en cas de problèmes techniques ou autres.

La prime d'astreinte est fixée à deux cent (200) 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 Convention d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'attribution de la prime d'astreinte.

Article 168 : Indemnité de Salaire Unique

L'indemnité de salaire unique est allouée au travailleur dont le conjoint n'exerce aucune activité lucrative. L'indemnité de salaire unique n'est servie qu'au titre d'un seul conjoint.

Le montant de l'indemnité de salaire unique ne doit pas excéder le plafond de deux mille 2 000) par mois.

Article 169 : Prime de Scolarité

La prime de scolarité est servie aux ayants droits pour les enfants à charge âgés de plus de six (06) ans et scolarisés.

Le montant de cette prime est fixé à trois mille dinars (3 000) par année et par enfant à charge âgé de plus de six ans et scolarisé.

Article 170 : Indemnité Compensatrice des Frais de Mission (Intérieur 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 et entre dix huit (18) et vingt et une (21) 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 périodes de temps comprises entre zéro (0) et six (6) heures du matin.

Le départ en mission après zéro heure exclut le paiement de l'indemnité d'hébergement.

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).

Répartition des Frais de Mission

Le montant de l'indemnité de frais de mission est fixé comme suit:

Groupes I et II

- Nord du pays : Quatre Mille Dinars (4 000) par journée complète.
- Sud du pays : Quatre Mille cinq cent Dinars (4 500) par journée complète.

Groupes III et IV

- Nord du pays : Quatre Mille Cinq Dinars (4 500) par journée complète.
- Sud du pays : Cinq Mille Dinars (5 000) par journée complète.

Les localités considérées en zone sud du pays sont fixées par la loi.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques de répartition des montants ci dessus.

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.

Les conventions d'Entreprises définiront et préciseront les modalités d'application du présent article.

Article 171 : Indemnité de Déplacement

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 débuter à l'heure de départ de son lieu de travail ou de son lieu de résidence habituel et prendre fin à l'heure du retour de l'agent à l'un 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.

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.

Répartition des Frais de Déplacement

Le montant de l'indemnité de frais de déplacement est fixé comme suit:

Groupes I et II

- Nord du pays : Huit Cents Dinars (800) par journée complète.
- Sud du pays : Mille Dinars (1.000) par journée complète.

Groupes III et IV

- Nord du pays : Mille Dinars (1.000) par journée complète.
- Sud du pays : Mille Deux Cent Dinars (1.200) par journée complète.

Les localités considérées en zone sud du pays sont fixées par la loi. Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques de répartition des montants ci dessus.

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.

Les conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités d'application du présent article.

Article 172 : Indemnité Kilométrique

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 dix (10) dinars par kilomètre parcouru.

Article 173 : Indemnité de Panier

Champ d'application

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

Ayants Droit

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

Le Montant de l'indemnité de panier ne doit pas excéder trois fois et demi le taux horaire du Salaire National Minimum Garanti (S.N.M.G) par jour de travail effectif.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 174 : Indemnité de Transport

Champ 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 Droits

Tout travailleur domicilié à plus de deux kilomètres 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

A défaut de présentation de justificatif, il est accordé une indemnité forfaitaire 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

Le montant de l'Indemnité de Transport est fixé entre huit cent (800) et trois mille cinq cent (3 500) dinars par mois pour des distances comprises entre deux (02) et cinquante (50) kilomètres.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 175 : Indemnité de Conventonnement Véhicule

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 est fixé entre 1 500 et 4 000 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.

La liste des cadres supérieurs y ouvrant droit est fixée par l'Employeur.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 176 : Indemnité d'Amortissement Véhicule

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 177

L'indemnité d'amortissement du véhicule est fixée entre mille cinq cent (1 500) et trois mille dinars (3.000) par mois. La liste des agents y ouvrant droit est fixée par l'Employeur.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 178 : Prime de Responsabilité et de Commandement

Il est attribué aux agents du groupe II et du groupe III occupant des postes de responsabilité et de commandement, une prime mensuelle variable de zéro à quatre Mille (4 000) dinars, tenant compte notamment pour son appréciation, des sujétions et critères ci-après :

- Commandement et autorité hiérarchique
- Responsabilité
- Disponibilité
- Initiative
- Documentation,
- Etc.....

La liste des postes y ouvrant droit est fixée par l'Employeur. Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 179 : Indemnité de Frais de Fonction (I.F.F)

Les cadres supérieurs assumant des responsabilités bénéficient sur décision de l'Employeur, d'une Indemnité Forfaitaire Mensuelle de Frais de Fonction destinée à compenser les frais professionnels occasionnés par leurs obligations.

Le montant de l'I.F.F est fixé entre zéro (0) et trois Mille Cinq Cents (3.500) dinars.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 180 : Indemnité de Mutation (I.M)

Lorsqu'un agent est muté par l'Employeur, par nécessité absolue de service pour une période supérieure à une année et qu'il est appelé à changer de lieu de résidence, l'Employeur lui verse une indemnité compensatrice dont le montant ne peut être inférieur à celui des frais de déménagement et d'installation qui sont engagés dans les conditions normales.

L'Employeur peut procéder aux opérations de déménagement et d'installation et dans ce cas, l'indemnité n'est plus due.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 181 : 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 huit (800) à deux mille (2 000) dinars .

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 182 : Prime d'Inventaire

Le montant de la prime annuelle d'inventaire est fixé entre huit cent (800) et trois mille cinq cent (3.500) DA. La liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime annuelle d'inventaire sont arrêtés par l'Employeur.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 183 : Prime de Bilan

Le montant de la prime annuelle de bilan est fixé entre mille cinq cent (1 500) et quatre mille (4.000) dinars. La liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime annuelle de bilan sont arrêtés par l'Employeur.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 184 : Prime de Transport " Explosifs"

Le montant de la prime de transport "explosifs" est fixé entre cinq cent (500) et mille deux cent (1 200) 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.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 185 : Prime de Fin de Carrière

Le montant de la prime de fin de carrière servie aux travailleurs admis à la retraite ainsi qu'aux travailleurs décédés en cours d'activité; à titre de participation de l'Employeur aux frais funéraires, est fixé :

- A vingt quatre (24) fois maximum le salaire mensuel cotisable de l'agent admis à la retraite, à décliner en fonction d'un barème dégressif lié à la fidélité du travailleur au secteur des mines..

- A vingt quatre (24) fois maximum le salaire mensuel cotisable de l'agent décédé en cours d'activité et à servir aux ayants droit.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 186: Pré-retraités

En attendant la mise en place d'un système global de gestion des carrières, il est décidé l'adoption d'un mécanisme de gestion des plans de carrière de la catégorie des travailleurs « pré-retraités », par la majoration de leur salaire de base actuel ; cette majoration de la rémunération, valable pour les cinq années à venir, est capitalisée de la manière suivante :

- Majoration de 8% du S.B., cinq années avant le départ en retraite légale.
- Majoration de 8% du S.B., quatre années avant le départ en retraite légale.
- Majoration de 8% du S.B., trois années avant le départ en retraite légale.
- Majoration de 8% du S.B., deux années avant le départ en retraite légale.
- Majoration de 8% du S.B., une année avant le départ en retraite légale.

Article 187 : Prime de Fond

La prime de fond est destinée à compenser les inconvénients liés au travail effectué en permanence au fond. Cette prime est attribuée aux agents occupant un poste de travail situé au fond.

Le montant de la prime de fond est fixé entre mille (1 000) et deux mille (2 000) dinars par mois.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

Article 188 : Prime de Carrière

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 huit cent (800) et mille cinq cent (1 500) dinars par mois. Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

TITRE XIV : DISPONIBILITE - DETACHEMENT - RETRAITE

CHAPITRE I : DISPONIBILITE

Article 188

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 cessation du bénéfice de ses droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité est incompatible avec toute fonction ou activité lucrative.

Article 189

A la demande du travailleur, la mise en disponibilité peut être accordée par l'employeur dans les conditions visées à l'article ci-dessus :

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 (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus,
5. pour événement familial grave dûment justifié.

Article 190

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 191

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 190 ci-dessus.

Article 192

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 193

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 obtenir sa mise en disponibilité.

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

Article 194

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 195

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 : DETACHEMENT

Article 196

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 197

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 198

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 du Service National;
- 3) Pour effectuer la période d'entretien dans le cadre de la réserve.
- 4) En cas de rappel sous les drapeaux.

Article 199

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 contraires.

Article 200

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 de représentants élus de l'organisation syndicale dans la limite de deux détachés 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.

Les missions à caractère syndical à l'étranger, sont prises en charge par l'Employeur en conformité avec les dispositions et procédures en vigueur en la matière.

La durée du détachement est prononcée pour la durée du mandat syndical. A l'issue de son mandat syndical le travailleur peut prétendre à un stage de courte durée pour sa réadaptation professionnelle.

Article 201

Le détachement peut être révocable. Sa durée ne peut excéder celle fixée à l'Article 198 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 202

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 203

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

CHAPITRE III : RETRAITE

Article 204

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

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

Le réemploi par l'Employeur, d'un travailleur retraité sous quelque forme et à quelque titre que se soit est interdit.

Article 205

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

Article 206

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 207

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

Article 208

l'employeur prend en charge la reconstitution de la carrière du travailleur et fait prévaloir les droits de ce dernier.

TITRE XV : STIMULATION MORALE-MATERIELLE ET INTERESSEMENT

CHAPITRE I : STIMULATION MORALE

Article 209

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 210

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 211

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

Article 212

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

Article 213

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 à 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.

Les Conventions d'Entreprise définiront et préciseront les modalités pratiques d'application du présent article.

CHAPITRE II : STIMULATION MATERIELLE

Article 214

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

Article 215

La médaille de fidélité est destinée à récompenser la fidélité du travailleur à l'employeur. Elle est de trois (03) niveaux:

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

Les Conventions d'entreprises préciseront les modalités d'application du présent article.

Article 216

L'attribution des médailles de fidélité visées à l'Article 216 ci-dessus est assortie d'une récompense matérielle égale à un mois de salaire de base au minimum au bénéfice du récipiendaire.

Les Conventions d'entreprises définiront et préciseront les modalités d'application du présent article.

Article 217

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 218

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

Les Conventions d'entreprises définiront et préciseront les modalités d'application du présent article.

Article 219

Les Conventions d'Entreprise préciseront selon le cas les modalités d'application des dispositions de l'article ci-dessus ainsi que la nature de la récompense matérielle et morale du travailleur concerné.

CHAPITRE III : PARTICIPATION AUX RESULTATS

Article 220

Lorsque l'Entreprise dégage un bénéfice net et après approbation des comptes par les organes statutaires, les travailleurs des entreprises bénéficiaires ouvrent droit à une prime d'intéressement liés aux résultats dont le montant global de la quote-part à répartir est égal à un tiers (1/3) du bénéfice net réalisé par l'entreprise dans la limite de vingt (20) pour cent de la masse salariale brute de l'entreprise soumise à l'impôt sur les traitements et salaires, lorsque le nombre de points, obtenus par l'entreprise bénéficiaire, en application des paramètres fixés par le présent chapitre est égal à cent (100).

Lorsque le nombre de points obtenu est inférieur à cent (100) la quote-part à répartir s'obtient par proportionnalité.

Les conventions d'entreprises définiront et préciseront les modalités pratiques d'application de cet article, en fonction des résultats de chaque exercice.

MODALITES DE DETERMINATION DE LA QUOTE PART A REPARTIR AU TITRE DE LA PARTICIPATION AUX RESULTATS

Pour la détermination de la quote-part à répartir au titre de la participation des travailleurs aux résultats des unités et de l'entreprise, il sera tenu compte du bénéfice net de l'exercice et des paramètres suivants :

- a) taux de réalisation de l'objectif de production et évolution de la production,
- b) productivité générale du travail,
- c) coût et prix de revient,
- d) taux d'utilisation des capacités de production budgétisées.

Le taux de réalisation de l'objectif planifié et l'évolution de cette production s'apprécie à travers les ratios suivants:

- a) taux de réalisation, en quantité et qualité, de l'objectif de production;
- b) évolution de la production par rapport à l'exercice précédent;
- c) taux de réalisation de l'objectif de commercialisation par rapport à l'exercice précédent.

La productivité générale du travail s'apprécie à travers les ratios suivants:

- a) évolution de la production rapportée aux effectifs de l'exercice précédent;
- b) évolution de la valeur ajoutée rapportée aux effectifs de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.

L'évolution des coûts et des prix de revient s'apprécie à travers les ratios suivants:

- a) évolution des prix de revient par rapport à l'exercice précédent;
- b) prix moyen de l'unité d'oeuvre au cours de l'exercice considéré rapporté au prix moyen de la même unité d'oeuvre au cours de l'exercice précédent, corrigé par le coefficient d'évolution du salaire moyen d'une année sur l'autre.

Les paramètres et le nombre de points par paramètre seront définis et précisés dans le cadre des conventions d'entreprises.

MODALITES DE REPARTITION DE LA PART REVENANT AUX TRAVAILLEURS AYANT DROIT

Sont considérés comme ayant droit à la participation aux résultats tous les travailleurs inscrits à l'effectif de l'unité ou de l'entreprise au 31 décembre de l'exercice considéré.

L'inscription au tableau des effectifs de l'unité au 31 décembre n'est pas opposable aux travailleurs mutés, détachés, mis en disponibilité, en formation, appelés au service national, mis à la retraite, en langue maladie ou décédés au cours de l'exercice considéré et ceux dont le contrat de travail est supérieur ou égal à six (6) mois.

Les parts individuelles au titre de la participation aux résultats définies en application de la présente procédure, sont réparties avant la fin du premier semestre de l'année qui suit l'exercice considéré, après approbation des résultats par les organes statutaires et avis des représentants des travailleurs.

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

CHAPITRE I : PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Article 221

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 222

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 plus proche ou regroupés pour élire leurs délégués du personnel.

Article 223

Le Comité de participation est constitué conformément à la législation en vigueur.

CHAPITRE II : ATTRIBUTION ET DROITS DES ORGANES DE PARTICIPATION

Article 224

Le Comité de participation a les attributions suivantes:

1. Recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'employeur :
 1. sur l'évolution de la production des biens et de service, des ventes et de la productivité du travail,
 2. sur l'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi,
 3. sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles,
 4. 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 restructuration 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 ;

6. Informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un cachet confidentiel ou secret.

Article 225

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 226

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 227

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

Article 228

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

L'ordre du jour de 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 229

Le Comité de Participation se réunit également sous la présidence de l'Employeur ou de son représentant dument 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 230

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 225 ci-dessus relativement au lieu de travail concerné.

Article 231

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 229 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 232

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 233

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 234

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 234 ci-dessus.

Article 235

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 236

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 237

En application de l'article 236 ci-dessus, des budgets sont alloués par l'employeur selon des modalités fixées par voie réglementaire.

Article 238

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 239

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 240

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 241

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

Article 242

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

Article 243

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

- Participer aux négociations de Conventions ou accords collectifs au sein de l'organisme employeur,
- participer à la prévention, au règlement des conflits de travail, et à l'exercice du droit de grève.
- réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans les locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement si l'accord de l'employeur est obtenu, pendant les heures de travail,
- informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par l'employeur,
- collecter sur les lieux de travail 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 244

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

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

Article 245

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 245 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 246

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.

Dans le cadre des dispositions de la loi relative à l'exercice du droit syndical la F.N. T.M.A prétendra à une subvention annuelle de la part des entreprises minières affiliées.

Le montant de cette subvention est fixé sur la base de trois cent (300) dinars par agent et par an et est déterminée sur la base de l'effectif moyen de l'année n-1.

Article 247

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 248

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

Article 249

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 250

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 251

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 252

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 253

Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation des dispositions de la loi est nul et de nul effet.

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

Article 254

Les dispositions des articles 252 à 253 restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

TITRE XVIII :PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS

CHAPITRE 1 : CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Article 255

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 256

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

- Le travailleur soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (08) jours suivant la date de sa saisine. En cas de non réponse dans les délais ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'instance chargée de la gestion du personnel qui est tenue de lui répondre dans les huit (08) jours suivants la date de sa saisine.
- En cas de non réponse dans les délais ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'organe de direction qui est tenu de notifier, par écrit, les

motifs du refus partiel ou totale de la question au plus tard dans les huit (08) jours de la date de saisine.

- Après épuisement des procédures internes de règlement des conflits individuels de travail et dans le cas où la réponse de l'organe de direction ne le satisfait pas, le travailleur peut saisir l'Inspecteur du Travail.

CHAPITRE II : CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL

Article 257

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

Article 258

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

Au sens de la loi et de la présente Convention, le terme "Représentants des Travailleurs" désigne les Représentants Syndicaux des Travailleurs ou des Représentants élus par les Travailleurs lorsqu'il n'y a pas de Représentants Syndicaux.

Article 259

A l'effet d'examiner, en commun, la situation des relations socioprofessionnelles, l'employeur et les Représentants des Travailleurs sont tenus de se réunir au moins une fois par mois.

Article 260

Les différends qui ne peuvent être réglés dans le cadre de la réunion prévue à l'article 259 ci-dessus, sont soumis à une commission paritaire de conciliation.

Article 261

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 260 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 262

~~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 263

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

Dans le cas qui précède, l'employeur et les Représentants des Travailleurs font recours à la médiation.

Article 264

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 265

L'employeur et la F.N.T.M.A s'engagent à confier la mission de médiation prévue en l'article 264 ci-dessus à une ou à des personnes qualifiées exerçant auprès des entreprises adhérentes à la présente Convention et qui sera ou seront désignées d'un commun accord.

Article 266

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 267

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 268

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 269

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 270

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 et si le désaccord persiste, l'établissement d'un procès-verbal de non conciliation et le recours à la Commission Nationale d'Arbitrage.

Article 271

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 272

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

Article 273

L'arrêt collectif de travail intervenu en violation des dispositions de la loi 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 274

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 275

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 276

La grève, approuvée dans les conditions prévues à l'article 276 ci-dessus, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de Huit (08) jours.

Article 277

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

Article 278

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 279

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 280

Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations visées aux articles 278 et 283 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 281

L'entrave à la liberté du travail est punie par la loi. Constitue une entrave au travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres 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 282

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 283

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 les Conventions d'Entreprise.

Article 284

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 285

Les heures ou journées d'arrêt de travail pour grève ne sont pas rémunérées quelqu'en soit la durée, sauf dans ce que les parties en conflit collectif conviennent par accord signé par les deux parties lors de la survenance de la grève.

Article 286

Durant la grève et à l'exception des travailleurs désignés pour la surveillance et la sécurité des installations tel que prévus à l'article 279 ci-dessus ainsi que ceux tenus d'assurer le service minimum prévu en l'article 284 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 SOCIALES

Article 287

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 288

Sont bénéficiaires des oeuvres sociales de l'employeur, les travailleurs, cadres dirigeants 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 289

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 290

Le fond des oeuvres sociales est alimenté par l'employeur conformément aux dispositions légales en vigueur.
La contribution de l'Employeur au fond des oeuvres sociales est fixée à trois pour cent (3%) de la masse salariale annuelle.

Article 291

Les travailleurs des entreprises minières ont la possibilité d'adhérer à la Mutuelle de l'Industrie du Pétrole (MIP).
Le taux des cotisations est à supporter à parts égales entre le travailleur intéressé et son employeur, à raison de 01% chacun au titre du régime général et 01,5% pour le régime de la retraite).

Article 292

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.
- Epargne logement.

TITRE XX : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENFANT DE CHAHID

Article 293

Les enfants de chouhada, sont recrutés ou promus en priorité lorsqu'ils réunissent au même titre que les autres candidats les conditions d'accès ou de promotion aux emplois.

Article 294

Les enfants de chouhada participant à un concours de recrutement sur titres ou sur épreuves sont, à conditions égales ou à moyenne égale avec les autres candidats, admis en priorité à ce concours.

Article 295

A conditions égales avec les autres candidats, les enfants de chouhada bénéficient de la priorité d'admission aux cycles de formation, de perfectionnement et de recyclage organisés par l'Employeur.

Article 296

L'âge limite pour l'accès à l'emploi est reculé de cinq (05) ans pour les enfants de chouhada.

Article 297

L'ancienneté exigée pour l'accès aux différents emplois est réduite d'un tiers au profit des moudjahidine, veuves et enfants de chouhada.

Le bénéfice de cette réduction est limité à une seule fois dans la carrière.

TITRE XXI : HYGIENE - SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL

Article 298

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 XXII : DISPOSITIONS FINALES

Article 299

L'Employeur peut, après accord écrit du travailleur concerné procéder à la retenue sur salaire du montant des cotisations syndicales dû par ce dernier.

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 300

La présente Convention engage les Entreprises regroupées au sein du portefeuille de la Société MANAL Spa et les Syndicats de ces mêmes Entreprises affiliés à la F.N.T.M.A.

Article 301

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 d'Alger.

Article 302

Tout différend découlant de l'application de la présente Convention est porté devant l'Inspecteur du travail territorialement compétent.

Article 303

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

Article 304

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie 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 305

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

Article 306 : Modalités de mise en oeuvre

Compte tenu de la situation financière des entreprises possibilité est donnée à l'Employeur de négocier avec le Syndicat d'Entreprise les modalités de mise en oeuvre de la présente Convention de Branche pouvant se traduire par; soit leur application intégrale, soit leur application partielle et/ou différée selon des dates d'effet et modalités en rapport avec l'évolution financière de l'Entreprise.

Article 307

Il est institué une Commission Paritaire d'interprétation et de suivi de la Convention de Branche, constituée de deux représentants de Société MANAL Spa et deux représentants de la F.N.T.M.A. Cet organe sera installé au courant du 2^{ème} semestre 2016 et prendra en charge la création d'une commission technique MANAL/FNTMA, chargée de l'étude et de la mise en place d'un système de gestion des emplois et carrières dans les entreprises affiliées.

Article 308

Les deux parties ont convenu d'engager la réflexion sur la structure salariale pour l'ensemble des entreprises du groupe MANAL.

Article 309

La présente convention constitue le cadre de référence qui s'impose aux partenaires sociaux lors des négociations des conventions et/ou accords d'entreprises.

Article 310

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle continue à produire ses effets jusqu'à adoption d'une nouvelle Convention par les parties.

Pour La FNTMA

Le Secrétaire Général

M. Med BEKKAI



Pour MANAL Spa

Le Président Directeur Général

M. Messaoud HOUFANI



La présente convention de Branche MINES, contenant trois cent dix (310) articles a été adoptée après lecture finale par MANALSpa et la FNTMA.

Fait à Alger le

03 OCT 2016

Commission de négociation

La présente convention de branche « MINES » a été négociée par la commission paritaire composée de:

Représentants de MANAL Spa :

- Mr. Fayçal ABBAS Porte Parole
- Mme Nacera BOUARABA Membre
- Mr. Mohamed BESSEKRI Membre

Représentants de la FNTMA :

- Mr Djillali BENLAHCENE Porte Parole
 - El Hadi BRAHMIA ; Membre
 - Ahmed ZERIDA..... Membre
-