



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : جانفي 2015
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية للنقل البري (بالفرنسية)
القطاع: النقل
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تنص هذه الاتفاقية على 6 أبواب: احكام عامة / علاقات الشغل الفردية / علاقات الشغل الجماعية / الحماية الاجتماعية والوقاية من المخاطر المهنية / الأجر / احكام نهائية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



SOCIETE DE GESTION DES PARTICIPATIONS DE L'ETAT
TRANSPORTS TERRESTRES SGP / FIDBER

CONVENTION COLLECTIVE
des Entreprises
de Transport Terrestre de Voyageurs
(TVE – TVC – TVO – NTV – TRANSUB)



Janvier 2015

CONVENTION COLLECTIVE
des Entreprises
de Transport Terrestre de Voyageurs
(TVE – TVC – TVO – NTV - TRANSUB)

Entre;

Les Entreprises de Transport Terrestre de Voyageurs
(TVE – TVC – TVO – NTV - TRANSUB)

D'une part

Et

Le Partenaire Social des Entreprises de Transport Terrestre de Voyageurs :
(TVE – TVC – TVO – NTV - TRANSUB)

D'autre part

- *Considérant la législation et la réglementation régissant les relations de travail ;*
- *Considérant la particularité de l'activité de transport des voyageurs par route ;*
- *Considérant les conventions des différentes entreprises du groupe EPE/TV, ainsi que la convention de branche 2006 et ses avenants ;*
- *Considérant les orientations de la SGP FIDBER, relatives à l'harmonisation des dispositions des conventions collectives EPE/TV ;*

Il a été convenu et arrêté ce suit:

6



S O M M A I R E

L I B E L L E	ARTICLES	PAGE
TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES		
Chapitre I : Objet et champ d'application	01 A 03	04
Chapitre II : Durée, gestion et modifications	04 A 07	04
Chapitre III : Droits et obligations	08 A 16	05
TITRE II –RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL		
Chapitre I : Conditions et modalités de recrutement		
Section I : Conditions de recrutement	17 A 22	07
Section II : Modalités de recrutement	23 A 24	08
Section III : Durée du contrat de travail	25 A 31	08
Chapitre II: Durée du travail		
Section I : Dispositions générales	32 A 36	09
Section I I: Travail de nuit, poste et heures supplémentaires	37 A 46	10
Section III : Repos légaux congés et absences	47 A 75	11
Chapitre III : Déroulement de la relation de travail		
Section I : Avancement promotion mutation rétrogradation et intérim	76 A 84	15
Section II : Suspension de la relation de travail	85A 93	17
Section III : Congés sans solde	94 A 97	19
Section I V: Cessation de la relation de travail	98 A 105	20
Section V : Formation	106 A 112	21
Titre III –relations collectives de travail		
Chapitre I : Prévention des conflits collectifs de travail	113 A 120	22
Chapitre II : Règlement amiable des différends collectifs de travail	121 A 122	23
Chapitre III : Exercice du droit de grève	123A 126	23
Section I : Procédures de recours à la grève	127 A 136	24
Section II : Préavis de grève et service minimum	137 A 138	25
Chapitre I V: Droit syndical		
Section I : Liberté syndicale	139 A 141	26
Section II : Protection et facilités	142 A 147	26
Titre IV – protection sociale et préservation des risques professionnels		
Chapitre I : Prévention des risques professionnels	148 A 153	27
Chapitre II : Médecine de travail	154 A163	28
Chapitre III : Protection sociale	164 A 167	30

6



L I B E L L E	ARTICLES	PAGE
TITRE V –REMUNERATION		
Chapitre I : Dispositions générales	168 A 175	30
Chapitre II : Classification professionnelle	176 A 183	32
Chapitre III : Salaire de base primes et indemnités		
Section I : Salaire de base	184 A 185	33
Section II : Primes et indemnités		
Indemnité d'expérience professionnelle	186	33
Heures supplémentaires	187	34
Récupération de la journée de repos hebdomadaire, travaillée en permanence.	188	34
Récupération de la journée chômée et payée, travaillée en permanence.	189	35
Indemnité forfaitaire de service permanent	190	35
Indemnité de nuisance	191 A 192	35
Indemnité de travail posté	193 A 196	36
Indemnité de zone	197	37
Indemnité complémentaire de revenu ou d'intérim	198	37
Prime de caisse	199	37
Prime de rendement	200 A 201	38
Frais de mission	202 A 204	38
Frais de déplacement du personnel roulant	205	40
Indemnité de voyages supplémentaires	206	40
Indemnité kilométrique	207	40
Indemnité de panier	208	41
Indemnité de transport	209	41
Indemnité forfaitaire d'utilisation de véhicule personnel	210	41
Indemnité de départ à la retraite	211	42
Indemnité de départ volontaire	212	43
Bonification moudjahidine.	213	43
Indemnité de salaire unique	214	43
Aide sociale de décès	215	43
Indemnité de congés annuels	216	43
Prime d'inventaires	217	43
Indemnités de Fonction	218	44
Prime d'Enseignement	219	44
TITRE VI – DISPOSITIONS FINALES		
Annexes		
Annexe I – Nomenclature des emplois		
Annexe II - Grille des salaires (progression horizontale 2 %)		
Annexe III - Grille des salaires avec augmentation de 10%		
Annexe IV – Référentiel de Classification		

6



TITRE I : Dispositions générales

CHAPITRE I: Objet et champ d'application

ARTICLE 01 / la présente convention a pour objet de fixer les conditions d'emploi, de travail et de rémunération du personnel de l'Entreprise, à l'exclusion des cadres dirigeants, des apprentis, des personnels relevant du système du DAIP et des travailleurs étrangers, notamment :

- ✓ les normes de travail ;
- ✓ la classification professionnelle ;
- ✓ le système de rémunération et le régime indemnitaire ;
- ✓ les primes liées à la productivité

ARTICLE 02 / les cadres dirigeants, au sens de l'article 04 de la loi 90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, sont régis par les dispositions réglementaires liées au régime spécifique de leur relation de travail.

ARTICLE 03 / l'emploi des travailleurs étrangers est régi par les dispositions de la législation en vigueur, lesquelles seront précisées dans leur contrat de travail.

CHAPITRE II: Durée, gestion et modifications

ARTICLE 04 / la présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une des parties signataires.

La dénonciation partielle ou totale ne peut intervenir que dans un délai de deux (02) années suivant la date d'entrée en vigueur.

ARTICLE 05 / A l'issue de la période suscitée, toute dénonciation partielle ou totale, de la présente convention par l'une des parties signataires, est signifiée à l'autre par lettre recommandée, copies adressées à l'inspection du travail avec ampliation au greffe du tribunal territorialement compétent.

La lettre de dénonciation ou les demandes de révision partielle ou totale doivent comporter les dispositions, objet d'abrogation ainsi que les propositions de modifications.

ARTICLE 06 / la dénonciation introduite de tout ou partie des dispositions de la présente convention, conformément à l'article 5 ci-dessus, engage les deux parties à l'ouverture des négociations dans un délai qui ne saurait excéder quinze (15) jours à compter de la date de réception de la demande de révision ou de dénonciation.

ARTICLE 07 / la dénonciation ou la révision de la présente convention, ne peuvent avoir d'effet sur la convention collective en cours et les contrats de travail antérieurement conclus, qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou d'un nouvel accord sur les points sujets à révision.

6



CHAPITRE III: DROITS ET OBLIGATIONS

ARTICLE 08 / les droits et obligations des travailleurs soumis aux dispositions de la présente convention collective sont ceux énoncés par les dispositions des lois en vigueur ainsi que les accords collectifs, le règlement intérieur et les contrats de travail. Le travailleur a droit notamment

- ✓ A une occupation effective ;
- ✓ Au respect de leur intégrité physique et morale ;
- ✓ A une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite ;
- ✓ A la protection contre le harcèlement sexuel tel défini par la Loi
- ✓ A la protection spécifique de la femme au travail, des handicapés, des mineurs et autres agents protégés par la législation en vigueur ;
- ✓ A la formation professionnelle et la promotion dans le travail ;
- ✓ Aux repos, congés et absences spéciales ;
- ✓ Aux œuvres sociales, à la sécurité sociale et à la médecine du travail ;
- ✓ Au versement régulier de la rémunération due ;
- ✓ A tous avantages spécifiques, découlant des accords collectifs et du contrat de travail ;
- ✓ A l'exercice du droit syndical ;
- ✓ A l'exercice du droit de grève ;
- ✓ A l'exercice du droit à participation défini par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 09 / Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les travailleurs occupant des emplois et postes de travail liés à la conduite, à la maintenance et d'une manière plus générale, tous les emplois et postes de travail qui concourent à la sécurité et à la régularité des transports, ou au traitement des passagers, bénéficient de droits et sont soumis à des obligations spécifiques, que le règlement intérieur définira.

ARTICLE 10 / Les travailleurs occupant les emplois et postes de travail visées à l'article 09 ci-dessus, font l'objet d'un suivi médical régulier de leurs aptitudes physiques, nerveuses et mentales leur permettant d'assurer en toute sécurité les tâches qui leur sont confiées.

ARTICLE 11 / Les travailleurs visés à l'article 09 ci-dessus, en situation dûment constatée par les organes légalement habilités, d'inaptitude liée au poste occupé, ont droit à un redéploiement dans autre poste de travail convenant à leurs aptitudes. En cas d'impossibilité, l'entreprise peut prononcer la rupture de la relation de travail avec préavis et indemnisation du salarié concerné dans les conditions fixées par la convention, le règlement intérieur et /ou accords collectifs d'entreprises.

ARTICLE 12 / les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes

- ✓ Accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail mises en place par l'entreprise ;



Handwritten mark

- ✓ Contribuer aux efforts de l'entreprise en vue d'améliorer l'organisation et la productivité ;
- ✓ Exécuter les instructions données par la hiérarchie dans l'exercice de ses pouvoirs de direction;
- ✓ Observer les règles d'hygiène et de sécurité établies par l'entreprise ;
- ✓ Accepter les contrôles médicaux internes que l'entreprise peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou de contrôle de l'assiduité ;
- ✓ Participer aux actions engagées par l'entreprise, dans le cadre de formation de perfectionnement et de recyclage ;
- ✓ Ne pas avoir d'intérêts directs dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante ;
- ✓ Ne pas divulguer les informations d'ordre professionnel relatives à la technique, technologie, modes d'organisation et d'une façon générale ne pas divulguer les documents internes à l'entreprise sauf s'ils sont requis par la loi ;
- ✓ Veiller à la préservation du patrimoine de l'entreprise et participer à la lutte contre toute forme de gaspillage ou de malversation ;
- ✓ Observer les obligations découlant du contrat de travail ;
- ✓ S'engager à respecter toutes les dispositions réglementaires en vigueur à l'entreprise.
- ✓ Ne pas utiliser à des fins personnelles les moyens de travail mis à leur disposition

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

ARTICLE 13/ Protection des travailleurs

L'Entreprise protège par tous les moyens légaux ses agents contre toute forme d'outrages, injures, diffamations, menaces, attaques ou voies de faits dont ils pourraient être l'objet, dans ou en raison de l'exercice de leurs fonctions sous réserve, dans ce dernier cas, d'en fournir les preuves nécessaires.

ARTICLE 14/ Santé des travailleurs

L'Entreprise est tenue de prendre toutes les dispositions et mesures destinées à préserver la santé des travailleurs dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction ou de celle de son représentant légal.

ARTICLE 15/ Elévation du niveau de qualification des travailleurs

L'Entreprise veille à l'élévation constante du niveau technique et professionnel des travailleurs. A cet effet, elle met en œuvre une politique de formation et de perfectionnement.

Le temps consacré à la formation, au perfectionnement et au recyclage dans le cadre de cette politique est considéré comme temps de travail.

ARTICLE 16/ Affichage

L'Entreprise est tenue de procéder à l'affichage dans des lieux accessibles aux travailleurs des documents suivants :

- Horaires de travail



- Consignes de sécurité
- Règlement intérieur

TITRE II : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

CHAPITRE I : Conditions et modalités de recrutement

Section I : Conditions de recrutement.

ARTICLE 17 / Tout candidat à un emploi doit être :

- ✓ Agé de 16 ans au moins;
- ✓ Libre de tout engagement
- ✓ Etre en situation régulière au regard du service national
- ✓ N'avoir à l'extrait N°3 de son casier judiciaire aucune condamnation incompatible avec le poste à occuper
- ✓ Satisfaire aux conditions de recrutement et aux critères de sélection de l'entreprise.

ARTICLE 18 / Tout candidat à un emploi, subit sans engagement de recrutement, des examens médicaux et des tests de sélection destinés à évaluer ses aptitudes et capacités physiques et professionnelles.

ARTICLE 19 / Avant tout recrutement, le candidat doit fournir un dossier dont la composition sera précisée par le règlement intérieur.

Le candidat mineur ne peut être recruté que dans le cadre de la législation spécifique en vigueur et sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.

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

Les postes de travail ouverts aux mineurs sont fixés par la commission d'hygiène et de sécurité.

ARTICLE 20 / pour le candidat à un poste de responsable ou à un poste exigeant la manipulation de numéraires ou à un poste de négociation commerciale ou de sécurité, l'employeur se réserve le droit, après information préalable de l'intéressé, d'initier toute enquête, notamment auprès de ses précédents employeurs, sur sa manière de servir et ses qualités morales.

ARTICLE 21 / Ne peut prétendre à un emploi au sein de l'entreprise, toute personne ayant des relations d'intérêt avec un organisme concurrent.

En cas de fausses déclarations ou lorsque ces faits sont établis, le travailleur en poste est licencié sans indemnité ni préavis.

ARTICLE 22 / Les candidats handicapés bénéficient des conditions particulières de recrutement prévues par la loi.

6



Section II : Modalités de recrutement.

ARTICLE 23 / Tout recrutement est formalisé par un contrat de travail signé par les deux (02) parties et comportant obligatoirement :

- La nature du contrat et le cas échéant sa durée.
- Le poste de travail et sa classification.
- Le lieu précis de l'affectation.
- L'ensemble des éléments de la rémunération.
- La durée de la période d'essai.
- La date d'effet.

ARTICLE 24 / L'affectation mentionnée sur le contrat de travail n'emporte pas de droit acquis.

L'employeur peut, par nécessité de service, modifier cette affectation, comme il peut en cas de sous activité au poste d'affectation, confier au travailleur des activités complémentaires.

Section III : Durée du contrat de travail.

ARTICLE 25 / Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée, pour un temps plein ou un temps partiel, dans le respect des conditions prévues par la législation en vigueur et celles précisées dans la présente convention et/ou accords collectifs.

ARTICLE 26 / Dans le cadre de l'article 12 de la loi 90-11 du 21 Avril 1990, modifiée et complétée, le contrat de travail à durée déterminée fixe la durée de la relation de travail, les tâches à accomplir, et précise la date d'entrée en vigueur et d'expiration du contrat.

- ✓ Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour un temps plein ou un temps partiel selon les besoins de l'entreprise et la nature des travaux.
- ✓ Le contrat de travail à durée déterminée doit fixer notamment le motif et les conditions de son exécution et de sa réalisation.

Le travailleur recruté pour une durée déterminée n'est soumis à une période d'essai que dans le cas où la relation de travail est égale ou supérieure à une (01) année. La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- ✓ 01 mois pour le personnel d'exécution
- ✓ 02 mois pour le personnel de maîtrise
- ✓ 03 mois pour le personnel cadres et cadres supérieurs.

En cas de renouvellement du contrat, le travailleur n'est pas soumis à une nouvelle période d'essai

ARTICLE 27 / Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu pour un temps plein. Cependant et conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, il peut être conclu pour un temps partiel sans que celui-ci ne soit inférieur à moitié de la durée légale du travail et ce, dans les cas ci-après :



- ✓ Par transformation du contrat à temps plein dans le cadre des dispositions légales, en leur partie relative à la mise en œuvre du volet social.
- ✓ Lorsque le volume de travail disponible, ne permet pas de recourir aux services à plein temps, d'un travailleur.
- ✓ Lorsque le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenances personnelles et que l'employeur accepte.

ARTICLE 28 /Le travailleur nouvellement recruté pour une durée indéterminée est obligatoirement soumis à une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- ✓ 02 mois pour le personnel d'exécution
- ✓ 03 mois pour le personnel de maîtrise
- ✓ 06 mois pour le personnel cadres et cadres supérieurs.

ARTICLE 29 / La période d'essai peut être prorogée une seule fois pour une période d'égale durée, lorsque celle-ci s'est avérée insuffisante pour permettre d'apprécier les aptitudes du travailleur.

L'appréciation de l'agent, durant la période d'essai est du ressort de la hiérarchie. Toute prolongation de la période d'essai est notifiée au travailleur concerné selon une procédure et des délais précisés par la convention et/ou accords collectifs d'entreprises.

ARTICLE 30 /Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes similaires.

Cette période est prise en compte dans l'ancienneté du travailleur au sein de l'entreprise lorsqu'il est confirmé à l'issue de la période d'essai.

ARTICLE 31 / A l'issue de la période d'essai, si les résultats sont jugés satisfaisants, l'agent est confirmé et reçoit une décision de confirmation.

Dans le cas contraire une décision de non confirmation lui sera notifiée.

Durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre partie sans indemnité ni préavis.

Le défaut de notification, par l'employeur, dans les délais fixés, (sauf cas de force majeure), implique une confirmation d'office pour la période du contrat.

Toute décision de confirmation ou d'infirmité doit être notifiée par écrit à l'intéressé.

CHAPITRE II : Durée du travail

Section I : Dispositions générales

ARTICLE 32 / A l'exception du personnel roulant et de la sécurité, la durée légale est fixée à quarante (40) heures par semaine dans les conditions normales de travail. Elle est répartie sur cinq (05) jours ouvrables au minimum. La répartition actuelle peut être modifiée par l'employeur si l'organisation du travail l'exige et ce, après avis du partenaire social.



ARTICLE 33 / Les horaires de travail sont fixés par l'employeur en fonction des exigences du service et des particularités locales. Ils sont précisés par le règlement intérieur et les notes de services, après avis du comité de participation.

ARTICLE 34/ La durée hebdomadaire de travail prévue à l'article 33 ci-dessus, peut être augmentée ou diminuée selon les conditions de travail des postes occupés, soit reconnus particulièrement pénibles ou comportant des périodes d'inactivité. Les postes concernés seront déterminés par l'employeur.

ARTICLE 35 / L'amplitude journalière ne peut en aucun cas être supérieure à douze (12) heures de travail consécutives. Les heures supplémentaires effectuées sont comprises dans cette amplitude.

ARTICLE 36 / L'employeur est tenu d'aménager un temps de repos n'excédant pas une heure pour le personnel effectuant le travail sous le régime de la séance continue, dont une demi-heure est considérée comme temps de travail.

Section II : Travail de nuit, posté et heures supplémentaires.

ARTICLE 37 / Tout travail effectué entre 21 heures et 05 heures est considéré comme travail de nuit et ouvre droit à une majoration dans les conditions fixées par la présente convention.

ARTICLE 38 / Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-neuf (19) ans ne sont pas employés de nuit.

ARTICLE 39/ Le personnel féminin ne peut être employé de nuit que par nécessité absolue de service et après dérogation de l'inspection de travail.

ARTICLE 40 / Lorsque les besoins de service l'exigent, l'entreprise peut organiser le temps de travail par équipes successives en tranches horaires appelées « postés ou quarts ».

Ces postes ou quarts sont assurés successivement par des travailleurs différents qui sont ainsi affectés en travail posté. Le travail posté est donc réalisé par différents travailleurs qui se relayent pour assurer la continuité du service.

ARTICLE 41 / Le travailleur affecté en travail posté ouvre droit à une indemnité dite de travail posté qui est destinée à compenser forfaitairement les sujétions du service continu, notamment :

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

Les montants et les conditions d'attribution de cette indemnité sont déterminés par l'entreprise selon un barème donné dans la présente convention.



ARTICLE 42 / Le recours aux heures supplémentaires se fait à titre exceptionnel pour des nécessités absolues de service. Dans ce cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail conformément à la loi.

Le volume des heures supplémentaires ne doit pas excéder 20% de la durée légale de travail.

ARTICLE 43 / Le travailleur est tenu, sauf motif valable, d'effectuer des heures supplémentaires si les nécessités de service l'exigent.

Tout refus non motivé d'effectuer des heures supplémentaires entraîne des sanctions disciplinaires dans les conditions et modalités prévues par le règlement intérieur.

ARTICLE 44 / Le travail effectué en heures supplémentaires donne droit au paiement d'une majoration du salaire de base comme fixée dans la présente convention.

ARTICLE 45 / L'astreinte constitue pour le travailleur, l'obligation de demeurer en son domicile pendant une durée fixée par l'entreprise à la disposition de celle-ci et ce en dehors de la durée normale de travail.

Les conditions de mise en œuvre et l'indemnisation et de compensation des astreintes seront définies et précisées par note de service.

ARTICLE 46 / Par nécessité de service ou pour des impératifs liés à des cas de force majeure, l'employeur organise des permanences de jour et de nuit, au niveau des lieux de travail. Elles sont effectuées en sus de la durée légale de travail.

Les conditions de mise en œuvre et l'indemnisation et de compensation des permanences seront définies et précisées par note de service.

Sections III : Repos légaux, congés et absences.

ARTICLE 47 / Le travailleur a droit conformément aux dispositions législatives en vigueur, à une journée entière de repos par semaine.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé au vendredi, sauf pour le personnel chargé de la sécurité, le personnel roulant, le personnel travaillant au niveau des gares routières pour lesquels le repos hebdomadaire sera fixé par note de service.

ARTICLE 48 / En raison des impératifs liés à la nature de l'activité transport de voyageurs par route, tout le personnel lié à l'exploitation du transport peut cumuler les jours de repos hebdomadaires, après des cycles de travail ininterrompus, sans toutefois que ce cumul ne puisse excéder huit (08) jours calendaires.

ARTICLE 49 / Dans le cadre de l'organisation de travail et lorsque l'employeur décide de répartir la durée hebdomadaire de travail sur cinq jours, le deuxième jour de repos est fixé au samedi.

Handwritten mark



ARTICLE 50 / Hormis le personnel lié au système de roulement spécifique (concerné par l'indemnité de travail posté), l'agent ayant travaillé un jour de repos légal a droit à une majoration telle que fixée conventionnellement et à un repos compensateur d'égale durée. L'agent sollicité pour travailler un jour de repos légal doit être informé au moins 48 heures à l'avance

ARTICLE 51 / Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré, calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail, et/ou de présence conformément aux dispositions de l'article n°54 de la présente convention, sans que la durée globale ne puisse excéder trente (30) jours calendaires par année de travail de référence. Conformément aux dispositions de l'article 45 de la loi 90/11 du 21/04/1990, cette durée peut être augmentée dans la limite maximum de 15 jours pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux, impliquant des contraintes particulières sur les plans physiques ou nerveux. La liste des postes de travail concernés ainsi que la durée d'augmentation sont fixés au besoin par l'employeur.

Pour les lieux d'activités situés dans les wilayas du sud du pays qui bénéficient d'un régime légal spécifique, la durée du congé annuel est majorée de 15 jours, sans quelle puisse excéder 45 jours calendaires par année.

ARTICLE 52 / Pour les travailleurs nouvellement recrutés, toute période dépassant quinze (15) jours ouvrables est considérée équivalent à un (01) mois de travail pour le décompte de la durée du congé rémunéré.

ARTICLE 53 / Les périodes égales à quatre (04) semaines ou à vingt deux (22) jours ouvrables sont équivalent à un (01) mois de travail effectif lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré.

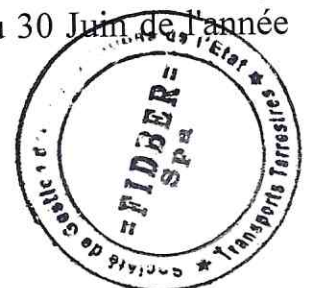
Cette période est égale à cent soixante treize (173) heures pour les travailleurs saisonniers ou à temps partiel.

ARTICLE 54 / Sont considérées comme temps de présence pour la détermination du congé annuel, les périodes suivantes :

- ✓ Les périodes de travail effectif ;
- ✓ Les périodes de congé annuel ;
- ✓ Les périodes d'absence spéciales payées ou autorisées à l'exclusion des congés sans soldes ;
- ✓ Les périodes d'absence pour maladie, maternité et accident de travail ;
- ✓ Les périodes de repos légaux ;
- ✓ Les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux.

ARTICLE 55 / La période de référence pour la détermination du droit à congé annuel est fixée du 1^{er} Juillet de l'exercice précédent le congé au 30 Juin de l'année du congé.

ds



ARTICLE 56 / Le report d'une année sur l'autre d'une partie ou de la totalité du congé annuel ne peut intervenir qu'une seule fois et ce, pour les cas exceptionnels suivants :

- ✓ Nécessité impérieuse de service et intérêt général ;
- ✓ Stage de formation professionnelle ;
- ✓ Obligation familiale dûment justifiée et acceptée par la hiérarchie ;
- ✓ Maladie de longue durée ou accident de travail dûment reconnus et constatés ;
- ✓ Si le travailleur n'ouvre pas le droit au bénéfice de quinze (15) jours calendaires durant l'année de recrutement ;

ARTICLE 57 / 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 58 / Le congé annuel est suspendu par la survenance d'une maladie ou d'un accident. Dans ce cas l'employeur est informé dans les deux (02) jours ouvrables qui suivent le constat médical et se réserve le droit d'en vérifier la réalité des faits.

Il est formellement interdit à tout travailleur en position de congé annuel d'exercer une activité rémunérée et plus particulièrement, chez un opérateur concurrent.

Le non respect de cette dernière clause exposerait son contrevenant à des sanctions disciplinaires qualifiées de 3^{ème} degré, et ce conformément aux dispositions prévues par le règlement intérieur.

ARTICLE 59 / La relation de travail ne peut être suspendue ni rompue durant le congé annuel.

ARTICLE 60 / le travailleur en congé peut être rappelé pour nécessité impérieuse de service

ARTICLE 61 / le congé annuel ne peut être fractionné que si les nécessités de service l'exigent.

Toutefois, le congé ne peut être fractionné plus de deux fois à raison de quinze jours et exceptionnellement trois fois sans que la période globale ne dépasse trente jours calendaires d'un exercice.

ARTICLE 62 / le travailleur pour des raisons objectives familiales ou personnelles peut demander le fractionnement en deux (02) tranches, de quinze (15) jours de son congé annuel.

L'entreprise, en fonction des nécessités de service, peut accepter ou refuser le fractionnement.

Le fractionnement doit être une pratique exceptionnelle répondant à une situation particulière.



L'entreprise peut recourir, exceptionnellement, à la mise en congé d'office du travailleur dont le poste de travail comporte une réduction de charge et de volume de travail ou dans le cadre d'une carence grave dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 63 / Les conjoints travailleurs au sein de l'entreprise ont droit à un congé annuel simultané s'ils en expriment le souhait.

Un titre de congé mentionnant les droits et les dates de départ et de retour doit être établi et remis au travailleur avant son départ en congé.

ARTICLE 64 / Un programme de congé annuel est établi en tenant compte des nécessités de service et de la fiche de vœux du travailleur, qui doit être avisé à l'avance de la date de son départ en congé annuel.

ARTICLE 65 / 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 du congé ou au titre de l'année précédant le congé.

ARTICLE 66 / Sauf les cas prévus par la loi ou la réglementation en vigueur et la présente convention, aucun travailleur ne peut être rémunéré pour une période non travaillée

ARTICLE 67 / Toute absence ou retard non justifiés entraîne une retenue sur salaire, et donnent lieu à des mesures disciplinaires, conformément aux dispositions du règlement intérieur.

ARTICLE 68 / Lorsqu'une absence est due à une maladie, elle doit être justifiée dans les quarante huit (48) heures par la remise d'un certificat médical au service concerné.

ARTICLE 69 / Le travailleur en congé de maladie, est tenu de se soumettre à tout contrôle médical ordonné par l'employeur y compris en son domicile.

ARTICLE 70 / La femme travailleuse, lors de sa maternité, a droit à un congé de maternité de quatorze (14) semaines consécutives.

A l'issue de leur congé de maternité les agents féminins bénéficient également d'autorisation d'absence rémunérée par l'entreprise, de deux (02) heures par jours pendant les six (06) premiers mois d'âge de l'enfant, d'une (01) heure par jour pendant les six (06) mois suivants.

Ces heures peuvent être cumulées sur un jour de semaine.

ARTICLE 71 / Une absence spéciale rémunérée peut être accordée aux travailleurs qui participent à un examen ou à un concours professionnel ou autre situation, de même nature et finalité dans la limite du temps nécessaire.

10



ARTICLE 72 / Les conditions et modalités d'absence des délégués syndicaux aux fins d'exercice de leur mandat, au titre des crédits horaires fixés par la loi, sont arrêtées par accord de l'employeur et des organisations syndicales

ARTICLE 73 / Conformément à la législation en vigueur, les événements suivants donnent lieu à une autorisation d'absence spéciale rémunérée :

- ✓ Mariage du travailleur, 05 jours ouvrables
- ✓ Mariage d'un enfant du travailleur, 03 jours ouvrables
- ✓ Naissance d'un enfant du travailleur, 03 jours ouvrables
- ✓ Circoncision d'un enfant du travailleur, 03 jours ouvrables
- ✓ Décès du conjoint du travailleur, 05 jours ouvrables
- ✓ Décès d'ascendant, descendant ou collatéral au premier degré du travailleur ou de son conjoint, 03 jours ouvrables
- ✓ Pour permettre au travailleur d'accomplir, une seule fois, durant sa carrière professionnelle le pèlerinage aux lieux saints, trente (30) jours ou un (01) mois

Un délai de route pourra être accordé aux travailleurs bénéficiant d'une autorisation spéciale pour décès d'un proche tel que repris ci-dessus.

ARTICLE 74 / Les absences visées à l'article ci-dessus doivent être constatées à la survenance de l'événement familiale et ne sont en aucun cas reportées. Les pièces justificatives seront déposées au moment de la reprise de travail.

Si les motifs s'avèrent inexacts, en sus de la retenue sur salaire de la période relative à l'absence spéciale payée, le travailleur est passible de sanction disciplinaire conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

ARTICLE / 75 Des autorisations d'absences non rémunérées, sur présentation de justificatifs, sont accordées aux travailleurs appelés à assurer des cours d'enseignement hors entreprise dans la limite de huit (08) heures par semaine,

CHAPITRE III: Déroulement de la relation de travail.

Section I : Avancement, promotion, mutation, rétrogradation et intérim

ARTICLE 76 / Le travailleur confirmé peut faire l'objet :

- ✓ D'un avancement
- ✓ D'une promotion.
- ✓ D'une mutation ;
- ✓ D'une rétrogradation
- ✓ D'une reconversion.

Il peut également être appelé à assurer un intérim pour une période déterminée



ARTICLE 77 / L'avancement au titre de l'accumulation de l'ancienneté dans l'entreprise est concrétisé par une augmentation de la rémunération sans changement de poste de travail.

L'avancement récompense ainsi la qualité, la valeur du travail fourni et le mérite d'une manière générale du travailleur.

L'avancement d'échelon aura lieu sur proposition de la hiérarchie. Il est basé sur la valeur professionnelle du travailleur et doit être confirmé par les évaluations.

La consistance de cet avancement et les conditions de son octroi, seront fixées, après examen avec le partenaire social, par la Direction Générale.

ARTICLE 78 / La promotion représente une nouvelle affectation à un poste de travail supérieur à celui précédemment occupé par le travailleur au sein de l'entreprise.

La promotion sanctionne :

- L'expérience professionnelle et les qualifications acquises par le travailleur au sein de l'entreprise, confirmées par la hiérarchie après examen, test ou concours.
- Les connaissances, titres et diplômes acquis de travailleur à l'issue d'une formation.
- La promotion n'est pas systématique. Elle est subordonnée à la vacance du poste de travail.
- La promotion donne lieu à une période d'essai conformément aux dispositions y afférentes, prévues par la présente convention.

ARTICLE 79 / L'employeur procède au choix des travailleurs à promouvoir en tenant compte :

- ✓ Des plans et profils de carrière tels que définis par la convention et/ou accords collectifs.
- ✓ Du mérite déterminé par référence aux notations et rapports de la hiérarchie du travailleur ;
- ✓ Des résultats aux examens, tests et concours ;
- ✓ Des besoins de l'entreprise ;

ARTICLE 80 / La mutation est une réaffectation du travailleur à un autre poste de travail correspondant à sa qualification et ce, en tout lieu d'activité de l'entreprise.

La mutation peut entraîner un changement de lieu de travail seulement ou un changement de lieu de travail et de résidence à la fois.

La mutation peut être décidée par l'entreprise en cas de nécessité de service comme elle peut être demandée par le travailleur, après accord de l'employeur.

La décision de mutation doit être notifiée au travailleur au moins (8) jours avant la date de sa prise d'effet.

Le travailleur qui a fait l'objet d'une mutation décidée par l'entreprise pour nécessité de service peut introduire avant son installation à son nouveau poste de travail un recours auprès de la direction.



Toute mutation à la demande du travailleur est subordonnée à la vacance du poste de travail sollicité et à l'avis préalable des structures concernées (cédante et prenante) et après accord de l'employeur.

ARTICLE 81: Le travailleur, quelle que soit sa position dans la hiérarchie qui refuse d'obtempérer à la décision de mutation pour nécessité de service s'expose à une sanction disciplinaire conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

ARTICLE 82 / La rétrogradation à un poste de travail classé à un niveau inférieur à celui précédemment occupé, est prononcée par décision de l'entreprise pour l'un des motifs suivants :

- ✓ Raison disciplinaire
- ✓ Insuffisance professionnelle
- ✓ Incapacité physique ou mentale, permanente ou partielle.

ARTICLE 83 / La reconversion à un autre poste de travail est justifiée et prononcée par décision pour l'un des motifs suivants :

- ✓ Nécessité absolue de service.
- ✓ Incapacité physique en raison d'une maladie, de l'âge ou d'un accident de travail.

La reconversion peut s'effectuer vers un poste de travail de même classification, supérieure ou inférieure.

ARTICLE 84 /: L'intérim consiste en l'occupation provisoire par un travailleur confirmé, d'un poste de travail, de niveau supérieur dans l'organisation hiérarchique du travail, devenu vacant temporairement ou définitivement.

Dans ce cadre, une indemnité complémentaire de revenu est versée aux agents appelés à exercer temporairement des postes de travail à titre intérimaire.

Section II : Suspension de la relation de travail

ARTICLE 85 / La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet :

- ✓ De l'accord mutuel entre l'entreprise et le travailleur.
- ✓ Des congés de maladie ou assimilés et de l'invalidité temporaire tels que définis par la législation et la réglementation en vigueur.
- ✓ De l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou de rappel dans le cadre de la réserve ;
- ✓ De l'exercice d'une charge publique élective ;
- ✓ De la privation de liberté 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
- ✓ De la mise en disponibilité.
- ✓ De la mise au chômage technique ;



✓ D'une faute grave commise par le travailleur, qualifiée de 3ème degré et qui a entraîné un dépôt de plainte par les structures de la société. En cas de décision de réintégration, le travailleur est affecté selon les besoins et les nécessités de service. Cette suspension de la relation de travail sera levée dès jugement par le tribunal compétent et traduction au niveau de la Commission de Discipline pour qualification de la faute, le traitement de ce type d'infraction sera suivi de la prise de mesure définitive contre le travailleur concerné.

ARTICLE 86 / la rémunération est suspendue durant la période de suspension de la relation de travail pour les cas visés à l'article ci-dessus.

La suspension de la relation de travail intervient lorsqu'un travailleur se trouve en position d'indisponibilité pour l'accomplissement des obligations du service national, des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve.

Le travailleur concerné doit obligatoirement remettre à la structure du personnel, aux fins d'établissement d'une décision de "mise en disponibilité", pour la durée en question, une copie de l'ordre d'appel ou une copie de présence au corps pour les cas de maintien.

Après l'accomplissement de la durée ainsi accordée, le travailleur dispose d'une durée pouvant aller jusqu'à soixante (60) jours pour réintégrer son poste d'origine ou un poste équivalent. Durant cette période il doit introduire une demande écrite de réintégration.

Dans le cas contraire et passé le délai de soixante (60) jours l'intéressé fera l'objet des mesures réglementaires pour abandon du poste.

ARTICLE 87 /Le chômage technique consiste en une suspension temporaire de la relation de travail de tout ou partie des travailleurs salariés de l'entreprise, en conséquence des situations d'inactivité momentanée, totale ou partielle.

ARTICLE 88 / L'inactivité momentanée visée à l'article ci-dessus, peut résulter notamment de facteurs imprévisibles ou conjoncturels qui interviennent par leurs effets immédiats et directs sur l'arrêt de tout ou partie de l'activité de l'entreprise.

Dans de tels cas, le chômage technique est prononcé lorsque l'entreprise est dans l'impossibilité de recourir à d'autres mesures susceptibles de préserver le maintien de la continuité du travail.

En tout état de cause, la durée du chômage technique ne saurait excéder 90 jours consécutifs.

ARTICLE 89 / Le chômage technique ouvre droit à l'indemnisation des salariés et/ou récupération des heures non travaillées, en totalité ou partiellement selon les conditions et modalités déterminées par un accord collectif.

ARTICLE 90 / à l'issue de la période de suspension de la relation de travail prévu dans les articles ci-dessus, les travailleurs concernés sont réintégrés à leur poste de travail ou à un poste équivalent.



ARTICLE 91 / En cas de diminution conjoncturelle importante des activités de l'entreprise et en vue de sauvegarder ses équilibres fondamentaux, en particulier les niveaux de l'emploi, cette dernière peut recourir à une réduction de la durée de travail qui ne peut en aucun cas être supérieure à la moitié de la durée légale de travail.

Dans de telles situations, la réduction de la rémunération est obtenue par l'application du taux de réduction de la durée du travail à la rémunération brute globale de chaque travailleur après déduction d'une franchise égale à la moitié du salaire national minimum garanti (S.N.M.G)

ARTICLE 92 / L'entreprise s'interdit toute augmentation de salaires, primes, indemnités ou avantages de toute nature à l'exception de celle pouvant être due au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, dès lors où il est mis en œuvre les dispositions énoncées et relatives au volet social. Cette restriction est levée dès lors que cessent les causes qui l'ont motivé.

ARTICLE 93 / La mise en œuvre des dispositions des articles 89 à 92 ci-dessus est précisée en tant que de besoin par accords collectifs de l'entreprise.

Section III : congés sans solde

ARTICLE 94 / Une mise en disponibilité ou congé sans solde peut être accordé par l'employeur, sur demande du travailleur dans les cas suivants :

- ✓ Pour suivre des activités d'études, de formation ou de recherche,
- ✓ En cas de maladies graves ou d'accident du conjoint du travailleur,
- ✓ Pour permettre au travailleur ou à la femme travailleuse principalement d'élever un enfant de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins ou une attention particulière,
- ✓ Pour convenance personnelle à tout travailleur qui justifie d'au moins cinq (05) années d'ancienneté dans l'entreprise

ARTICLE 95 / la durée maximum de la mise en disponibilité ou du congé sans solde, ne peut excéder :

- six (06) mois, lorsque le travailleur justifie d'au moins de trois (03) années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- d'une (01) année, lorsque le travailleur justifie d'au moins de cinq (05) années d'ancienneté dans l'entreprise ;

A titre exceptionnel, cette durée peut être prolongée ou renouvelée une seule fois.

ARTICLE 96 / le travailleur ayant demandé une mise en disponibilité ou congé sans solde ne doit quitter son poste de travail qu'après avoir reçu la décision prononçant sa libération, faute de quoi il sera considéré en abandon de poste.

ARTICLE 97 / à l'arrivée à terme d'une mise en disponibilité ou congé sans solde, l'agent concerné est tenu de réintégrer son poste de travail à la date de reprise mentionnée sur la décision.



Tout retard sera considéré comme absence et susceptible d'exposer son auteur à des sanctions conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

Section IV : Cessation de la relation de travail

ARTICLE 98 / Les cas de cessation de droit de la relation de travail sont :

- ✓ La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail.
- ✓ L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée
- ✓ La démission
- ✓ Le licenciement
- ✓ L'incapacité totale de travail
- ✓ Le licenciement pour compression d'effectifs.
- ✓ La cessation d'activité légale de l'organisme employeur.
- ✓ La mise en retraite.
- ✓ Le décès.

ARTICLE 99 / La cessation de la relation de travail est prononcée par décision de l'employeur dans les cas prévus par l'article ci-dessus.

ARTICLE 100 / La démission est un droit reconnu au travailleur lorsque celui-ci manifeste sa volonté de rompre la relation de travail avec l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur présente sa démission par écrit et doit observer un délai de préavis d'une durée égale à la période d'essai. Néanmoins l'employeur peut dispenser le travailleur, à sa demande du préavis visé à l'article ci-dessus et le libérer avant la fin de la période de préavis, sans paiement de la durée restante.

ARTICLE 101 / Le travailleur en préavis bénéficie de deux heures d'absences par jour payées qui lui sont octroyées par l'employeur

ARTICLE 102 / Le travailleur démissionnaire qui quitte son poste de travail avant le terme du délai de préavis sauf le cas visé à l'article 100 ci-dessus, est considéré en situation d'abandon de poste.

ARTICLE 103 / Lorsque le contrat de travail est résilié à l'initiative de l'entreprise, il y a licenciement. Le licenciement est prononcé avec ou sans préavis et indemnités conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, et des procédures fixées par le règlement intérieur de l'entreprise.

ARTICLE 104 / Lorsque une restructuration ou une réorganisation des activités de l'entreprise ou de l'une ou plusieurs de ses structures, ou une modification du processus technologique, entraîne, après avis du comité de participation, la suppression d'un ou plusieurs postes de travail et hormis le cas d'application des dispositions du décret législatif n° 94-09 du 26 Mai 1994 régissant les compressions d'effectifs, il peut être prononcé le licenciement du ou des travailleurs concernés qui ne peuvent bénéficier d'une formation ou d'une reconversion pour occuper d'autres postes disponibles.



ARTICLE 105 / Les travailleurs licenciés au titre des articles ci-dessus, ouvrent droit à une indemnité de licenciement dont le montant, les conditions et modalités, sont fixés par conventions et/ou accord collectifs d'entreprise, par référence à ce qui est prévu par la législation en vigueur relative aux compressions d'effectifs.

Tout travailleur admis au départ dans le cadre de l'exécution d'un protocole d'accord spécifique, portant sur des avantages différents que ceux ci-dessus explicités, perd automatiquement le bénéfice défini dans le présent article.

Section V : Formation.

ARTICLE 106 / Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives à la formation en cours d'emploi, l'employeur élabore et met en œuvre des plans et programmes pour l'élévation des connaissances professionnelles des travailleurs et l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail.

ARTICLE 107 / Les plans annuels et pluriannuels de formation ainsi qu'un plan de formation relatif à l'éducation ouvrière sont élaborés et soumis au Conseil d'Administration de l'entreprise après avis du comité de participation.

ARTICLE 108 / Le suivi des cours de formation constitue une obligation pour les travailleurs bénéficiaires.

Le non respect de cette obligation, constitue une faute professionnelle sanctionnée conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

ARTICLE 109 / L'employeur peut exiger de tout travailleur ayant les compétences et qualifications appropriées de contribuer à la réalisation des actions de formation et de perfectionnement qu'il organise.

Le non respect de cette obligation constitue une faute professionnelle sanctionnée en tant que telle.

Les travailleurs assurant, pour le compte de l'entreprise, des tâches d'enseignement bénéficient d'une indemnité fixée par voie réglementaire.

ARTICLE 110 / le travailleur admis à un cycle de formation professionnelle spécialisée ou de recyclage, initié par l'entreprise, conserve durant la période de formation des éléments de son salaire, à l'exception des indemnités de panier, de transport et d'hébergement, dans le cas d'une prise en charge par l'employeur ou par l'organisme d'accueil.

Il conserve durant toute la période de formation tous les droits liés à l'avancement et l'expérience professionnelle.

ARTICLE 111 / Toutes les charges et les frais de formation initiée par l'entreprise, y compris les frais dus à son déplacement restent exclusivement à la charge de l'entreprise



ARTICLE 112 / Toute action de formation donne lieu à l'établissement d'un contrat entre le travailleur et l'entreprise, appelé contrat de fidélité, dont les dispositions et les conditions sont fixées par le contrat de formation qui ne peut être inférieur à une année, et ce, quel que soit la durée de la formation.

TITRE III: RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE I : Prévention des conflits collectifs de travail

ARTICLE 113 / Les parties signataires de la présente convention, s'engagent dans leurs rapports, à promouvoir le dialogue comme moyen privilégié d'améliorer sans cesse les performances de l'entreprise, d'instaurer la compréhension en vue de préserver un climat social favorable au développement de la production à l'élévation de la productivité du travail et à l'épanouissement des relations professionnelles.

ARTICLE 114 / Les parties s'engagent à recourir à la concertation et à la négociation pour prévenir tout conflit collectif de travail par l'examen à temps de leurs causes et à mettre en œuvre d'un commun accord les procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage conformément aux dispositions législatives en vigueur et celles de la présente convention.

ARTICLE 115/ Conformément aux dispositions de la législation en vigueur, 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 la présente convention.

A ce titre, les conflits collectifs de travail ne peuvent avoir pour objet ou pour finalité, de restreindre les pouvoirs d'organisation et de gestion que l'employeur, tient de la loi ou des statuts de l'entreprise.

ARTICLE 116 / L'employeur, partie à la présente convention, s'engage à appliquer en toute loyauté les dispositions de cette dernière et à mettre en œuvre l'ensemble des droits reconnus aux travailleurs par la législation, la réglementation en vigueur ainsi que par les dispositions des conventions et/ou accords collectifs d'entreprises.

Dans ce cadre, il s'engage au respect de tous les droits individuels et collectifs reconnus aux travailleurs et à leurs représentants par la loi, la convention et accords collectifs de travail notamment, le libre exercice du droit syndical.

ARTICLE 117 / L'employeur et les représentants des travailleurs tiennent des réunions périodiques (une fois par trimestre) en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'entreprise.

Des réunions extraordinaires peuvent être prévues à chaque fois que de besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties.



ARTICLE 118 / En vue des réunions trimestrielles ordinaires de concertations, chaque partie transmet à l'autre au moins huit (08) jours avant la date fixée pour la réunion, les questions qu'elle souhaite voir examiner.
L'ordre du jour de la réunion est constitué par l'ensemble des questions introduites par les parties.

ARTICLE 119/ Chaque réunion est sanctionnée par un procès-verbal établi en fin de séance, qui énonce et précise les points d'accord et de désaccords persistants entre les parties. Il est porté à la connaissance des travailleurs par la partie la plus diligente.

ARTICLE 120 / Dans le cadre de l'application des dispositions des articles 04 et 05 de la loi 90-02 du 06 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs du travail, il pourra être mis en place en cas que de besoin au sein de l'entreprise, un organe paritaire ad hoc de concertation et de règlement du conflit de travail composé de :

- ✓ Trois (03) membres représentant l'employeur.
- ✓ Trois (03) membres représentant le syndicat.

Les représentants des travailleurs sont désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, au prorata de leur représentativité.

CHAPITRE II: Règlement amiable des différends collectifs de travail.

ARTICLE 121 / En cas de différend persistant à l'issue de la réunion de la commission ad hoc prévue à l'article ci-dessus, les parties s'obligent, avant d'engager la procédure légale de conciliation auprès de l'inspection du travail, de saisir pour médiation ou arbitrage selon le cas, la commission paritaire de branche. En cas d'échec de la médiation de la commission paritaire de branche, les parties au conflit engagent les procédures légales obligatoires de conciliation conformément à la législation en vigueur.

Elles s'engagent à ce titre à répondre favorablement à toute convocation de l'inspection du travail et à lui communiquer toutes informations que celle-ci jugerait utile de demander à l'une ou l'autre des parties

ARTICLE 122 / La saisine en arbitrage de la commission paritaire de branche, met fin au préavis de grève et suspend la grève si celle-ci a été déclenchée

CHAPITRE III : Exercice du droit de grève

ARTICLE 123 / Conformément à l'article 33 bis de la loi 90-02 du 6 Février 1990 complétée et modifiée, l'arrêt collectif de travail intervenu en violation des dispositions de la loi, de la convention de branche et 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.

8



ARTICLE 124 / Nonobstant toute décision d'arrêt collectif de travail, les personnels des transports routiers de voyageurs, en circulation à la date de la grève, sont tenus d'assurer la continuité normale de leur activité jusqu'à leur retour à leur lieu d'attache habituel.

ARTICLE 125 / L'employeur peut saisir à tout moment avant l'expiration du délai de préavis, la commission paritaire de branche sur le caractère irrégulier de la grève notamment en conséquence d'irrégularités dans la réunion du collectif des travailleurs concernés ou du déroulement du scrutin.

ARTICLE 126 / La commission paritaire de branche saisie conformément à l'article 132 ci-dessus, se prononce dans les huit (08) jours. Sa décision est immédiatement exécutoire.

SECTION I : Procédure de recours à la grève

ARTICLE 127 / La procédure de recours à la grève ne peut être engagée qu'après épuisement des voies de règlement et de recours amiables prévues par la loi et par la présente convention.

Dans ce cadre, la commission paritaire de branche peut déléguer à la demande de l'une ou l'autre partie, un ou plusieurs observateurs à l'effet de superviser le respect des procédures légales et conventionnelles en la matière.

ARTICLE 128 / Le recours à la grève est décidé par le vote à bulletin secret d'une assemblée générale, réunissant le collectif des travailleurs concernés de l'entreprise, convoqué à cet effet par les représentants syndicaux.

Elle se tient après les heures de travail ou en cas d'accord de l'employeur, pendant les heures de travail, en un local mis à disposition par l'employeur préalablement informé.

ARTICLE 129 / Les travailleurs réunis en assemblée générale, sont informés sur les points de désaccord persistants, tels que consignés aux procès-verbaux des réunions internes de concertation, et des organes de médiation ainsi que ceux de la tentative de conciliation prévus par la présente convention.

L'employeur est obligatoirement entendu avant le déroulement des opérations de vote. Son absence ne saurait empêcher le déroulement des opérations de vote.

ARTICLE 130 / Lorsque tout ou partie du collectif des travailleurs concernés par l'objet du conflit ne peut être réuni en une même assemblée générale, par le fait de sa dispersion en plusieurs lieux de travail distincts, les travailleurs sont réunis sur les lieux de travail ou en un autre lieu désigné par les représentants syndicaux en accord avec l'employeur le même jour que les travailleurs réunis en assemblée générale comme prévu aux articles 128 et 129 ci-dessus.

Les conditions et modalités de réunion des travailleurs, de déroulement des assemblées et du scrutin s'effectuent selon les mêmes conditions et modalités que celles applicables à l'assemblée générale visée à l'article ci-dessus.



ARTICLE 131 / 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 132 / La préparation matérielle et le déroulement des opérations de vote sont confiés à un bureau composé de cinq membres, dont au moins un membre représentant l'employeur.

L'élaboration des listes électorales ainsi que les moyens matériels nécessaires au déroulement du scrutin, sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE 133 / Les résultats du scrutin des travailleurs réunis ainsi que prévu par l'article ci-dessus, sont transmis à l'employeur, sous pli fermé accompagné d'une copie des procès-verbaux cosignés par les représentants du syndical et de l'employeur, en assemblée générale visée à l'article 134 ci-dessous.

ARTICLE 134 / Le quorum prévu par la loi pour la régularité de réunion de l'assemblée générale ainsi que les résultats du scrutin, sont calculés par le total des travailleurs ayant participé aux assemblées et réunions visées aux articles 132 et 133 ci-dessus par rapport à l'ensemble du collectif concerné.

Le résultat définitif du vote est constitué par la somme de l'ensemble des scrutins.

ARTICLE 135 / Pour l'assemblée générale comme en chaque lieu de réunion des travailleurs appelés à se prononcer sur la décision de recours à la grève, la vérification du quorum légal ainsi que le déroulement du scrutin s'effectuent par un représentant de l'employeur et sont sanctionnées par un procès-verbal cosigné par les représentants du syndicat et de l'employeur, qui peuvent y consigner toutes remarques et réserves.

Le contenu desdits procès-verbaux atteste de la régularité de l'assemblée générale et des opérations de vote.

ARTICLE 136 / Lorsque le scrutin est favorable à la grève, l'assemblée générale décide en la même séance, de la périodicité des réunions des travailleurs pour leur permettre de suivre le processus de négociation avec l'employeur et de se prononcer périodiquement, sur l'arrêt ou la poursuite de la grève.

Section II: Préavis de grève et service minimum

ARTICLE 137 / Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise et pour permettre d'organiser le service minimum, les parties à la présente convention conviennent de fixer le préavis obligatoire prévu par la loi à quinze (15) jours.

ARTICLE 138 / Le service minimum est obligatoirement assuré dans les centres de transport et de maintenance et de leur dépendance, chargés de l'activité de transfert pour le compte du client et tout autre activité conventionnée, ainsi que le personnel de sécurité.



La liste des postes de travail soumis au service minimum est définie par voie réglementaire interne.

Avant le déclenchement d'une grève, la liste nominatif des travailleurs occupant les postes soumis au service minimum est diffusée et portée à la connaissance des représentants syndicaux.

Pendant le déroulement de la grève, le personnel non gréviste astreint au service Le temps de travail pendant l'exercice de service minimum ou en cas de réquisition est considéré comme temps normal de travail.

Le refus, par le travailleur concerné d'exécuter le service minimum, constitue une faute professionnelle grave. De ce cas, l'entreprise peut faire recours à la réquisition. Aucune sanction ne peut être prononcé contre les travailleurs ayant participé à une grève régulièrement déclenchée dans le respect de la loi.

Aucun n'a le droit de faire pression sur les travailleurs non grévistes, sans quoi, l'auteur sera exposé aux sanctions disciplinaires.

Les journées de grève ne donnent lieu à aucune rémunération.

CHAPITRE IV: Droit syndical

Section I: Liberté syndicale

ARTICLE 139 / Les parties contractantes s'engagent au respect du droit pour les travailleurs de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux.

ARTICLE 140 / L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, l'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et les avantages sociaux.

ARTICLE 141 / L'employeur s'engage à n'apporter aucune entrave au libre exercice du droit syndical par les travailleurs ni à s'immiscer dans les activités de leurs instances élues.

Section II : Protection et facilités

ARTICLE 142 / Nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauchage, de la conduite et de la répartition du travail, de l'avancement, de la promotion dans la carrière, de la détermination de la rémunération, ainsi qu'en matière de formation professionnelle et d'avantages sociaux, en raison de ses activités syndicales.

ARTICLE 143 / Nul ne peut exercer sur les travailleurs des pressions ou menaces allant à l'encontre de l'organisation syndicale et de ses activités.



ARTICLE 144 / Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

ARTICLE 145 / Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet, de la part de son employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire, de quel que nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales.
Les fautes de caractères strictement syndicales sont de la compétence exclusive des organisations syndicales.

ARTICLE 146 / l'employeur n'a pas le droit d'infliger la sanction de révocation, de mutation ou de toute autre sanction disciplinaire, en raison de ses activités syndicales conformément à la législation en vigueur à tout membre d'un organe exécutif de direction au sein de la structure syndicale.

ARTICLE 147 / En cas de manquement par un délégué syndical, aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par son employeur, l'organisation syndicale tenue préalablement informée.

TITRE IV: Protection sociale et préservation des risques professionnels

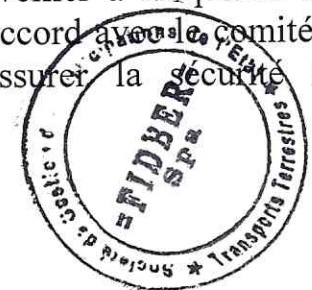
CHAPITRE I: Prévention des risques professionnels

ARTICLE 148 / L'employeur s'engage à la stricte application des règles d'hygiène de sécurité et de protection de la santé au travail de son personnel, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

A ce titre, il se doit notamment de :

- ✓ Tenir les locaux de travail ainsi que les dépendances et voies d'accès dans un état de propreté ;
- ✓ Mettre à la disposition des travailleurs, les moyens d'assurer leur hygiène individuelle sur les lieux de travail ;
- ✓ Veiller à ce que les locaux soient conçus et aménagés de façon à garantir la sécurité des travailleurs ;
- ✓ Développer par tous les moyens, la sensibilisation des travailleurs dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité, de la médecine du travail et de mettre en œuvre l'organisation la plus adéquate de la fonction sécurité.

ARTICLE 149 / L'employeur s'engage en particulier à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à la recherche, en accord avec le comité de participation, des moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.



ARTICLE 150 / Les travailleurs sont tenus d'utiliser correctement les dispositions de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

ARTICLE 151 / En application des dispositions de l'article 150 ci-dessus, les travailleurs bénéficient de vêtement de travail et vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuel et collectifs de protection nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Les postes de travail soumis à cette obligation sont déterminés par l'employeur.

Les travailleurs concernés sont tenus de porter les vêtements de travail et les vêtements spéciaux, d'utiliser l'équipement fourni et à en faire l'usage le plus correct et le plus économique.

ARTICLE 152 / Une tenue de travail est assurée par l'entreprise au personnel travaillant en relation avec le public et au personnel effectuant des travaux manuels salissants.

La liste non exhaustive, du personnel concerné est donnée comme suit :

- Chauffeur, - Receveur, - Guichetier, - Contrôleur routier, - Chef d'agence, - Chef de quai, - Agent de sécurité, - Mécanicien, -Electricien, - Tôlier et peintre,

...

Le type de tenue ainsi que les périodicités de renouvellement sont déterminés par l'entreprise en fonction de la nature d'activité de chaque poste de travail.

Le port de la tenue, sur les lieux de travail est obligatoire pour les bénéficiaires

ARTICLE 153 / Dans les lieux de travail distincts ou la journée de travail est organisé en séance continue et/ou les travailleurs prennent habituellement leur repas sur les lieux de travail, l'employeur se forcera de mettre, selon ses moyens à la disposition du personnel, un local aménagé.

CHAPITRE II: Médecine de travail

ARTICLE 154 / Les dispositions relatives à la médecine du travail sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur ainsi que celles prévues par la présente convention et les accords collectifs de l'entreprise.

ARTICLE 155 / Tout travailleur fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant son recrutement ou au plus tard, avant son installation.

ARTICLE 156 / Tous les travailleurs, sont soumis à un examen médical une fois par an. Ceux âgés de plus de 50 ans le sont tous les six mois.

En outre, les travailleurs affectés à des travaux dangereux sont obligatoirement soumis à tous les examens périodiques spéciaux prévus par la législation et la réglementation en vigueur.

8



ARTICLE 157 / La visite de surveillance médicale est obligatoire pour les déficients, les handicapés physiques et les femmes enceintes.
Cette visite est en fonction de l'état de santé du travailleur et des décisions prises par le médecin du travail en matière de fréquence et de la nature des examens à effectuer.

ARTICLE 158 / La visite périodique est obligatoire pour tous les travailleurs soumis à des risques causés par des agents physiques ou chimiques auxquels ils sont exposés.
Elle est fixée par le médecin du travail conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 159 / La visite de contrôle qui a lieu tous les six mois, est réservée notamment aux conducteurs de poids lourds, de transports en commun, d'engins de manutention et de lavage.

ARTICLE 160 / Tous les travailleurs de l'entreprise doivent se soumettre à toute visite ou contrôle médical sous peine de sanction disciplinaire.

ARTICLE 161 / Toutes les visites prévues aux articles ci-dessus donnent lieu à une décision d'aptitude en cas d'inaptitude physique permanente à occuper un poste de travail, le travailleur concerné peut bénéficier d'une reconversion.
Dans le cas où l'inaptitude physique permanente entraînerait une incapacité totale de travail, la cessation de la relation de travail est prononcée conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 162 / Il peut être procédé à une visite médicale en vue d'un changement de poste de travail afin de vérifier l'aptitude du travailleur.
Cette visite est obligatoire, lorsque le changement entraîne l'affectation du travailleur à un poste comportant des risques ou sa mise en contact avec le public.

ARTICLE 163 / chaque lieu de travail est équipé au minimum d'une boîte de 1^{er} secours facilement repérable et accessible, contenant des instructions claires pour les premiers soins à donner.

En outre, dans chaque lieu où sont effectués des travaux, reconnus par la commission d'hygiène et sécurité comme étant particulièrement dangereux, un ou plusieurs travailleurs recouvrant l'instruction nécessaire pour donner les premiers soins d'urgence.

CHAPITRE III : Protection sociale

ARTICLE 164 / les parties à la présente convention s'engagent, à développer, dans le cadre de la mutualité et assurance sociales et le cas échéant des assurances générales, la protection des travailleurs contre tous les risques et notamment ceux spécifiques aux activités de la branche.



ARTICLE 165 / : les parties conviennent de faire développer, en priorité :

- La retraite complémentaire
- Les assurances sur la vie
- Les assurances contre la perte involontaire d'emploi pour toute raison autre qu'économique et disciplinaire et notamment pour l'une des causes suivantes :
 - Suppression de poste de travail
 - Inaptitude professionnelle
 - Incapacité physique à continuer à occuper un poste de travail quelconque.

ARTICLE 166 / outre les droits conférés aux travailleurs par la législation et la réglementation en vigueur relative à la sécurité sociale, l'employeur assure les frais de transfert au domicile familial, des travailleurs décédés sur le territoire national ou à l'étranger au cours d'un déplacement ordonné par lui.

ARTICLE 167 / les travailleurs hospitalisés sur le territoire national ou à l'étranger suite à une maladie ou un accident survenu au cours de déplacement ordonné par l'employeur, font également, en tant que de besoin, l'objet d'un transfert médicalisé vers le domicile familial ou auprès d'une structure médicale nationale, aux frais de l'entreprise.

TITRE V - REMUNERATION

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 168 / Par rémunération au sens de la présente convention, il faut entendre la rétribution ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages, primes, indemnités et accessoires en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier.

Au titre de cette rémunération, le travailleur perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail, conformément aux dispositions du titre V de la présente convention.

Les travailleurs, cadre, maîtrise, exécution, régis par la présente convention sont rémunérés exclusivement sur une base mensuelle selon une grille de salaires conventionnelle.

Ils évoluent, horizontalement et verticalement, et bénéficient des mêmes rémunérations et avantages pour un même travail et à égale qualification et rendement.

Cette rémunération évolue selon la santé financière de l'entreprise.

ARTICLE 169 / Au sens de la présente convention on entend par salaire

- ✓ Le salaire de base, tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'organisme employeur



- ✓ Les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison des conditions particulières de travail, notamment, de travail posté, de nuisance et d'astreinte y compris le travail de nuit,
- ✓ Les primes liées à la productivité et aux résultats qui en découlent.

ARTICLE 170 / Le salaire ou le revenu proportionnel aux résultats de travail n'est dû que si le travailleur est affecté à un poste de travail et accomplit effectivement les tâches inhérentes au dit poste travail.

ARTICLE 171 / Le montant de la rémunération ainsi que celui de tous les éléments qui la composent figurent, nommément, dans la fiche de paie périodique établie par l'employeur.

Cette disposition ne s'applique pas aux remboursements de frais.

ARTICLE 172 / Sauf le cas de dispositions légales ou conventionnelles particulières, nul travailleur ne peut prétendre au salaire de temps ou de périodes non travaillées.

ARTICLE 173 / Le versement de la rémunération est exclusif de tout avantage sous quel que forme que ce soit, autre que ceux prévus par la présente convention. La rémunération est versée à terme échu, selon les conditions et modalités fixées par la présente convention et/ou accords collectifs de l'entreprise.

ARTICLE 174 / Le niveau et l'éventail de la rémunération et plus généralement, la masse salariale, sont liés aux impératifs de développement de l'entreprise, à la réalisation de ses objectifs, à l'évolution de la production et des richesses créées. La masse salariale au sein de l'entreprise est donc arrêtée sur la base des critères suivants :

- ✓ Le plan de charge de l'entreprise
- ✓ Le niveau de performance
- ✓ La structure et l'évolution des effectifs.

Les frais du personnel ne doivent en aucun cas dépasser 40 % du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Les formes et les conditions de la répartition des frais du personnel sont fixées dans le cadre d'un système de rémunération tel que développé ci après.

ARTICLE 175 / La grille des salaires est jointe en annexe.

6



CHAPITRE II – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 176 / La classification professionnelle vise à établir, au sein de l'entreprise une hiérarchie de l'ensemble des postes de travail des uns par rapport aux autres.

Elle obéit à des normes d'identification des postes et permet de déterminer pour chacun d'eux le niveau de rémunération.

Tous les postes de travail sont regroupés dans une nomenclature annexée à la présente convention.

ARTICLE 177 / La nomenclature des postes de travail regroupe l'ensemble des postes de travail de l'entreprise avec une désignation sommaire de l'intitulé du poste et sa classification socioprofessionnelle, représentée par une catégorie, dans une échelle de 01 à 20.

ARTICLE 178 / Les postes de travail ne sont pas répartis en fonction de la grille des salaires de l'entreprise, mais en fonction de leur rang hiérarchique. Ils sont classés en quatre (04) groupes comme suit :

- ✓ Groupe 1 : Exécution : travailleurs positionnés dans les catégories de 1 à 7
- ✓ Groupe 2 : Maîtrise : travailleurs positionnés dans les catégories de 8 à 12
- ✓ Groupe 3 : Cadres : travailleurs positionnés dans les catégories de 13 à 17
- ✓ Groupe 4 : Cadres supérieurs : travailleurs positionnés au-delà de 17

ARTICLE 179 / Les postes de travail évalués et hiérarchisés en fonction de leurs caractéristiques propres et les tâches y afférentes sont classés en groupes socioprofessionnels et sont répartis selon les filières, métiers et professions, tels qu'ils ressortent de la nomenclature des postes de travail de l'entreprise.

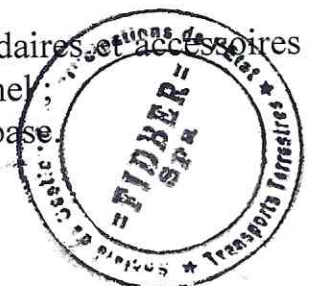
ARTICLE 180 / L'évaluation des postes de travail, se fonde sur les critères qui caractérisent la nature des tâches inhérentes à chaque poste de travail à leur ampleur et complexité.

ARTICLE 181 / La rémunération qui résulte de l'évaluation des postes de travail se compose essentiellement de trois (03) facteurs de base dont :

- ✓ Le degré de qualification nécessaire pour le poste ;
- ✓ Les conditions dans lesquelles le travail correspondant, est accompli ;
- ✓ Le degré de responsabilité.

ARTICLE 182 / Tout poste de travail figurant dans la nomenclature est identifié par :

- ✓ La description significative des tâches principales, secondaires et accessoires visant notamment à déterminer le groupe socioprofessionnel ;
- ✓ La catégorie de classement, ainsi que la rémunération de base.



ARTICLE 183/ La nomenclature des postes de travail fait l'objet de modification et d'actualisation, notamment à la faveur d'actions de réorganisation du travail et d'introduction de nouveaux procédés technologiques.
Les modifications et actualisations sont validées par accord collectifs au niveau du groupe.

CHAPITRE III – SALAIRE DE BASE, PRIMES ET INDEMNITES

Section I - salaire de base

ARTICLE 184 /

Conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment celles prévues à l'article 81 de loi 90-11 du 21/04/1990 les travailleurs rémunérés selon le système dit au temps perçoivent, outre le salaire de base tel qu'il résulte des dispositions de la présente convention, des indemnités et / ou des primes dans les conditions et selon les modalités fixées par la présente convention.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment celles relatives à l'encadrement supérieur, les travailleurs rémunérés selon le système dit de contrat de performance perçoivent, outre un salaire de base négocié (hors grille), des indemnités et / ou des primes dans les conditions et selon les modalités fixées par la présente convention.

ARTICLE 185 / Le salaire de base d'un poste de travail est déterminé suivant :

- La cotation et la classification du poste de travail dans la grille des salaires ;
- Le salaire de base qui constitue la rémunération principale de chaque travailleur employé par l'entreprise.
- La grille des salaires adoptés par la présente convention qui se subdivise en vingt (20) catégories (de 01 à 20).

Section II : Primes et Indemnités

Indemnité d'expérience professionnelle

ARTICLE 186 / L'indemnité d'expérience professionnelle est destinée à sanctionner l'ancienneté génératrice d'expérience dans le poste, hors poste dans la filière et hors filière, des gestes et connaissances nécessaires à une meilleure maîtrise du travail.

L'indemnité d'expérience professionnelle (IEP) est rémunérée sous la forme d'un pourcentage du salaire de base, équivalent à **deux pour cent (2 %)** pour chaque année d'ancienneté exercée au sein du secteur des transports.

L'ancienneté acquise hors secteur est rémunérée à **un pour cent (01%)** pour chaque année comprise.

La prise en charge de cette ancienneté doit être justifiée pour chaque employeur par un certificat de travail et une attestation d'affiliation délivrée par la CNAS



Ces taux sont applicables, sous forme d'avancement à la date d'anniversaire du recrutement de chaque agent, à compter de la date de mise en œuvre de la présente convention, sans effet rétroactif.

Le taux maximal de l'indemnité d'expérience professionnelle (acquise dans l'entreprise et en dehors), ne saurait excéder les **64 %** du salaire de base, correspondant à un maximum de **32 ans de travail**.

L'indemnité d'expérience professionnelle est attribuée à l'ensemble des travailleurs permanents et contractuels après deux années de travail accompli au sein de l'entreprise et sans effet rétroactif.

Les travailleurs retraités (quelqu'en soit le type) recrutés pour les besoins de l'entreprise ne peuvent prétendre à cette indemnité.

Pour la reconstitution de carrière des travailleurs membres de l'ALN OCFLN tels que définis par la réglementation en vigueur, chaque année de participation à la guerre de libération nationale est comptée double. Ces années sont assimilées à des années de services dans le secteur et pris en compte en tant que telles.

La date de référence fixée pour l'évolution de l'IEP est la date anniversaire du recrutement de chaque travailleur.

Ne sont pas prises en compte dans l'évolution de l'ancienneté, les périodes de congé sans solde, de mise en disponibilité, de maladie longue durée, de privation de la liberté individuelle, au sens de la législation en vigueur.

Heures supplémentaires

ARTICLE 187/ La majoration des heures supplémentaires vise à dédommager le travailleur qui, sur demande de l'entreprise, est appelé à dépasser la durée hebdomadaire légale de travail.

- Les heures supplémentaires, effectuées au-delà de la 41^{ème} heure sont majorées de 50% ;
- Les heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel de nuit (entre 21 heures et 05 heures du matin), le jour de repos légal et les jours fériés sont majorées de 100%.

Les majorations précitées sont calculées sur la base du taux horaire du salaire de base.

Au cas où la situation financière de l'entreprise ne permet pas le paiement des heures supplémentaires, il est attribué aux travailleurs concernés des récupérations équivalentes.

Récupération de la journée de repos hebdomadaire, travaillée en permanence.

ARTICLE 188/ Le temps de travail effectué le jour de repos hebdomadaire est rémunéré au taux majoré selon les dispositions de l'article précédent. Le jour de repos hebdomadaire est récupérable dans un délai qui ne doit pas dépasser un mois. Le travailleur mis en récupération est porté absent pour récupération. Le recours au travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire, ne peut se justifier que pour réaliser des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire.

6



pour prévenir des accidents imminents ou réparer des dégâts survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Au cas où la situation financière de l'entreprise ne permet pas le paiement des heures supplémentaires, il est attribué aux travailleurs concernés des récupérations équivalentes.

Récupération de la journée chômée et payée, travaillée en permanence.

ARTICLE 189 / La journée chômée et payée est de fait, rémunérée pour tout le personnel aux taux des heures normales.

Les travailleurs n'exerçant pas en service continu et permanent, ayant effectivement travaillé cette journée, ouvre droit au paiement de ce temps supplémentaire aux taux des heures normales et à un repos compensateur d'une journée d'absence payée.

Au cas où la situation financière de l'entreprise ne permet pas le paiement des heures supplémentaires, il est attribué aux travailleurs concernés des récupérations équivalentes.

Indemnité forfaitaire de service permanent

ARTICLE 190 / L'indemnité de service permanent est exclusive de toute autre forme d'indemnités pour heures supplémentaires. Elle est accordée à certains postes de travail dont le recours aux heures supplémentaires est régulier.

Le montant forfaitaire mensuel est fixé aux taux de **05%** et de **10%** du salaire de base du poste de travail, versée mensuellement au prorata des heures effectivement travaillées.

Les postes de travail ouvrant droit à l'IFSP sont déterminés par l'employeur.

Indemnité de nuisance

ARTICLE 191 / L'indemnité de nuisance est attribuée lorsque le travailleur est affecté à un poste de travail comportant des tâches est des conditions de travail impliquant des conditions de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et de danger, qui n'ont pas été prises en compte dans la classification du poste de travail considéré.

ARTICLE 192 / L'indemnité de nuisance est attribuée compte tenu de la durée effective du temps de travail. Elle est diminuée ou supprimée dans les mêmes formes qui ont présidé à son attribution lorsque les nuisances sont réduites ou éliminées. Elle est servie mensuellement, déduction faite des journées d'absence.

La liste des postes de travail ouvrant droit ainsi que les montants de l'indemnité sont arrêtés par l'entreprise selon le barème suivant :

Degré de nuisance	Nuisances (en %)			
	Salissure	Pénibilité	Insalubrité	Danger
1 ^{er} degré	0,5	1	1	2,5
2 ^{ème} degré	1	2	2	3,5
3 ^{ème} degré	1,5	3	3	4
4 ^{ème} degré	2	4	4	

6



Indemnité de travail posté

ARTICLE 193 / L'indemnité de travail posté est octroyée aux travailleurs appelés à exercer par roulement d'équipes, en alternance, en continuité, semi continu ou discontinu sous les trois formes ci après :

Système 3 X 8 continu :

La production de biens et de services est assurée 24 heures sur 24 heures, tous les jours de la semaine, jour de repos hebdomadaire légal et jour férié y compris.

Système 3 X 8 dis - continu :

La production de biens et de services est assurée 24 heures sur 24 heures avec arrêt le jour de repos hebdomadaire.

Système 2 X 8 discontinu :

La production de biens et de services est assurée 16 heures sur 24 heures avec arrêt le jour de repos hebdomadaire.

L'indemnité de travail posté est destinée à compenser les sujétions induites par :

- L'alternance des équipes postées
- Le recouvrement d'horaires pour les passations de consignes dans la limite d'une demi-heure.
- Le travail de nuit
- Le travail durant le jour de repos hebdomadaire dans le cas du système de 3x8 continu.
- Le travail durant les jours fériés chômés et payés.

ARTICLE 194 / les bénéficiaires sont les agents ayant assuré un horaire de quart au moins une semaine dans le mois.

ARTICLE 195 / L'indemnité de travail posté est attribuée mensuellement au prorata du nombre d'heures effectivement travaillées en équipes alternantes (déduction faite des journées d'absence).

ARTICLE 196 / L'indemnité de travail posté n'est pas cumulable avec l'indemnité forfaitaire de service permanent.

Les Agents non soumis à ce système de roulement sont exclus du bénéfice de cette indemnité (Exemples : chauffeurs, receveurs...)

La liste des postes ouvrant droits ainsi que le taux de l'indemnité sont déterminés par l'employeur, sur la base du barème ci-après.

Nature du poste Système de travail posté	Poste de travail sans périodes creuses	Poste de travail avec périodes creuses
3 X 8 continu	25 % du salaire de base	15 % du salaire de base
3 X 8 semi continu	15 % du salaire de base	10 % du salaire de base
2 X 8 discontinu	10 % du salaire de base	05 % du salaire de base

ds



Indemnité de zone

ARTICLE 197 / Les travailleurs exerçant dans certaines localités du Sud du pays perçoivent une indemnité de zone, en application de la législation en vigueur en la matière.

Indemnité Complémentaire de Revenu ou d'Intérim

ARTICLE 198 / L'indemnité complémentaire de revenu est accordée, à tout travailleur confirmé de l'entreprise, appelé à occuper temporairement ou d'assurer l'intérim d'un poste de niveau supérieur dans l'organisation hiérarchique du travail, devenu vacant temporairement ou définitivement, ou d'une fonction de responsabilité qui de par son importance, ne peut rester vacante.

Dans ce cadre, une indemnité complémentaire de revenu est versée aux agents appelés à exercer temporairement, ou à titre d'intérimaire.

Cette indemnité est égale à la différence des salaires de base, ainsi que les primes et indemnités du poste de travail d'origine exercé par l'intérimaire et du nouveau poste occupé de manière temporaire.

L'indemnité d'intérim est due à compter du troisième mois d'occupation du poste, soit le soixante et unième (61^{ème}) jour de son installation au niveau du poste de travail et ce jusqu'à la fin de la période d'intérim.

La durée maximale de l'intérim, sans interruption, ne peut généralement excéder douze (12 mois) pour les postes de cadres et de cadres supérieurs et six (06) mois pour le personnel de maîtrise. Autrement dit, les périodes assurées en intermittence ne sont pas cumulables.

La durée maximale de l'intérim peut être, exceptionnellement, prolongée si la période d'appréciation s'avère insuffisante, sans toutefois que la durée de cette prolongation ne dépasse la moitié de la durée initiale.

La fin ou la prorogation de chaque période d'intérim est notifiée à l'intéressé par décision, au moins 15 jours avant son terme.

Lorsque le travailleur dépasse la durée de l'intérim fixée, et à défaut de notification dans les délais impartis, l'agent doit être confirmé au poste si le titulaire du poste sera absent au-delà de cette date.

Il est à noter que la notion de vacance de poste doit être interprétée en dehors d'absence pour congé annuel ou récupération.

Les postes nécessitant un remplacement temporaire ou un intérim sont déterminés par l'entreprise.

Prime de caisse

ARTICLE 199 / les agents appelés à manipuler les recettes de l'entreprise, en espèces, ouvrent droit à une prime de caisse de :

- 600 DA/ par mois pour le caissier/guichetier lorsque le montant moyen quotidien de la monnaie à manipuler est supérieur à 500,000 D.A,
- 500 D.A par mois pour le caissier/guichetier lorsque le montant moyen quotidien de la monnaie à manipuler est supérieur à 200 000 D.A



- 200 D.A par mois pour le caissier/guichetier chargé de manipuler quotidiennement des sommes moyennes supérieures à 100 000 D.A

Prime de rendement

ARTICLE 200 / Il est institué une prime de rendement ou de performance, calculée pour 50% au titre des performances collectives et pour 50% au titre des performances individuelles.

- Les collectifs « directs » conducteurs autocars, receveurs, contrôleurs, mécaniciens électriciens, tôliers, émargeront aux taux correspondant à l'atteinte des objectifs fixés dans leurs secteurs respectifs,
- Les collectifs de soutien, émargeront pour 50% au taux moyen des collectifs directs, et pour 50% au taux de réalisation de leurs propres objectifs dans leurs propres secteurs.
- Des défalcatons seront opérées pour causes d'absences ou de discipline.

Cette prime est envisageable uniquement lorsque des résultats sont effectivement réalisés positifs par l'entreprise, au regard des objectifs mensualisés fixés préalablement. Son impact doit s'inscrire dans la limite des possibilités financières de l'entreprise. Le seuil de cette prime est fixé trimestriellement par la Direction générale de l'entreprise.

Les fiches d'évaluation des résultats, ainsi que des performances collectives et individuelles nécessaires, seront déterminées par chaque entreprise.

ARTICLE 201 / Exceptionnellement, l'entreprise peut octroyer une prime forfaitaire d'encouragement aux travailleurs ayant accompli un travail méritoire entrant dans le cadre d'une opération particulière.

Le montant de cette prime varie entre **2 000 DA et 20 000 DA**, selon l'importance du travail accompli.

Cette prime est accordée par décision de la Direction générale, sur proposition des responsables hiérarchiques.

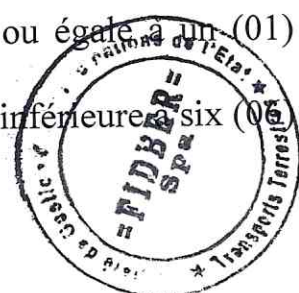
Frais de mission

ARTICLE 202 / Dans l'exercice de ses fonctions, le travailleur peut être appelé à effectuer des missions ou des déplacements pour le compte de l'entreprise.

Les missions ou déplacements commandés par l'entreprise sont ceux effectués en dehors du lieu de travail et/ou de résidence, et ce, dans un rayon égal ou supérieur à 50 kms.

La mission est limitée dans le temps ; sa durée est inférieure ou égale à un (01) mois.

Le déplacement a une durée qui est supérieure à un (01) mois et inférieure à six (06) mois.



ARTICLE 203 / A l'occasion de déplacement ou de mission commandée par l'entreprise, les travailleurs ouvrent droit à une indemnité compensatrice des frais engagés en matière de restauration et d'hébergement et de transport lorsque celui-ci n'est pas assuré par l'entreprise, comme ci-après défini :

Catégories socioprofessionnelles	Zone nord				Zone sud			
	Déjeuner	Dîner	Découcher	TOTAL	Déjeuner	Dîner	Découcher	Total
CADRE et CADRE SUPERIEUR	600	600	1800	3000	650	650	1900	3200
MAITRISE	550	550	1400	2500	600	600	1800	3000
EXECUTION	500	500	1000	2000	550	550	1400	2500

Le déplacement commence à l'heure de départ du lieu de travail ou de la résidence habituelle du travailleur et prend fin à l'heure de retour à l'un ou l'autre lieu. Lorsque le retour s'effectue après 21 heures, il donne droit au paiement du repas du soir.

ARTICLE 204 / Cette indemnité n'est pas due au travailleur en mission lorsqu'il est pris totalement en charge par l'entreprise ou par le client qui a facturé les frais à l'entreprise,

Lorsque l'agent en mission commandée est pris totalement en charge par le client, sans facturation à l'entreprise, son indemnité est due à 50% du montant journalier des frais de mission.

En cas d'existence d'un lieu d'hébergement, l'indemnité de découcher n'est pas due. En cas d'utilisation du véhicule personnel, l'agent en mission commandée bénéficie d'une indemnité kilométrique de 05DA/km au-delà de 50 kilomètres.

Toute mission doit préalablement être autorisée et donne lieu à l'établissement d'un ordre de mission par le responsable habilité, mentionnant la nature de la mission, la destination et la durée.

Elles ne sont pas cumulables avec les heures supplémentaires quel que soit la journée de déplacement.

Une mission effectuée une journée de repos ou fériée ouvre droit à une récupération d'égale durée.

Les présentes dispositions ne concernent pas les chauffeurs TC et les receveurs sauf lorsqu'ils sont en mission spécifique.

Le travailleur en mission commandée bénéficie de l'indemnité compensatrice de frais de mission pour sa restauration, dès lors que :

- Le départ s'effectue après, 11 heures pour le déjeuner, après 19 heures pour le dîner, après 23 heures pour le découcher.
- Le retour s'effectue après, 13 heures pour le déjeuner, après 20 heures pour le dîner et après 05 heures pour le découcher.

6



Frais de déplacement du personnel roulant

ARTICLE 205 / Dans le cadre de son activité, le personnel roulant (chauffeurs, receveurs contrôleurs et inspecteurs) bénéficie de frais de déplacement dont les montants, par jour effectif de travail, sont arrêtés comme suit :

	Déjeuner	Dîner	Découcher	TOTAL
Sans moyens d'hébergement	300.00	300.00	500.00	1.100.00
Avec moyens d'hébergement	300.00	300.00	300.00	900.00

L'identification des postes de travail de la catégorie « personnel roulant » sera établie par l'entreprise.

Indemnité de voyages supplémentaires

ARTICLE 206 / L'indemnité pour voyages supplémentaires est attribuée aux équipages (chauffeurs T.C et receveurs), appelés à effectuer un ou plusieurs voyages supplémentaires, après avoir assuré totalement les services qui leur ont été programmés dans le cadre de leur activité quotidienne.

Le voyage supplémentaire ainsi réalisé est équivalent à cent (100) kilomètres parcourus.

Le voyage supplémentaire est rémunéré selon les recettes réalisées au cours de ce voyage, sur la base des paliers et barèmes arrêtés par l'entreprise :

Les montants sont fixés comme suit :

- 0.3 DA/km supplémentaire pour les chauffeurs d'autocars.
- 0.2 DA/km supplémentaire pour les receveurs

Indemnité kilométrique

ARTICLE 207 / L'indemnité kilométrique est attribuée pour compenser le kilométrage supplémentaire parcouru par l'équipage au-delà du seuil mensuel préalablement arrêté.

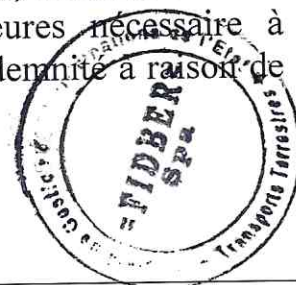
Elle est versée mensuellement.

L'indemnité allouée pour chaque kilomètre supplémentaire est arrêtée sur la base des seuils kilométriques ci-après :

Ligne	Seuil (Kms)	Chauffeur T.C	Receveurs
Petite ligne	3500	0.08 DA/Km	0.02 DA/Km
Moyenne ligne	4500	0.20 DA/Km	0.15 DA/Km
Grandes lignes	7000	0,45 DA/Km	0,20 DA/Km

Les chauffeurs TC affectés aux transferts, y compris universitaires, en fonction de la durée légale de travail, de l'amplitude et du nombre d'heures nécessaire à l'accomplissement des tâches de chacun, bénéficient de cette indemnité à raison de 0,25 DA/Km.

ds



Indemnité de panier

ARTICLE 208 / L'indemnité de panier est versée aux travailleurs dont la restauration n'est pas assurée par l'entreprise.

Elle est due à tout travailleur exerçant sous le régime de la séance continue dont l'amplitude est égale au moins à six heures de travail de jour ou de nuit.

L'indemnité de panier est versée aux travailleurs de l'entreprise à raison de **300 DA** par jour effectif de travail. Elle est payée au prorata des journées travaillées.

Indemnité de transport

ARTICLE 209 / L'entreprise peut assurer le transport du personnel sur un rayon n'excédant pas les 30 km du lieu de travail. Cependant et à titre exceptionnel, ce rayon pourrait être prolongé jusqu'à la limite de 50 km lorsque le nombre de travailleurs à transporter est supérieur à 08 agents auprès du point de ramassage le plus éloigné de la ligne concernée.

Dans le cas où le transport n'est pas assuré par l'entreprise, une indemnité de transport permet au travailleur de couvrir les frais occasionnés par son déplacement quotidien de son domicile à son lieu de travail et vice versa

L'indemnité de transport est versée à tout travailleur, domicilié à plus d'un (01) km de son lieu de travail ou du point de ramassage le plus proche de son domicile lorsque le transport est assuré par l'entreprise, selon le barème suivant :

400 DA/mois	Pour un rayon de 01 à 04 km
800 DA/mois	Pour un rayon de 05 à 10 km
1200 DA/mois	Pour un rayon de 11 à 25 kms
1600 DA/mois	Pour un rayon de 26 à 50 kms
2000 DA/mois	Pour un rayon de plus de 50 kms

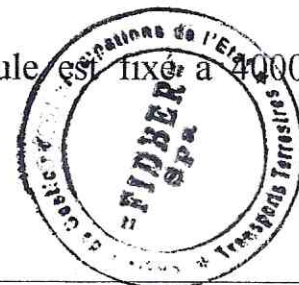
L'indemnité de transport est versée mensuellement au prorata des journées effectivement travaillées, excluant ainsi les périodes de congés, les missions ou déplacements dont le transport est pris en charge par l'entreprise.

Indemnité forfaitaire d'utilisation de véhicule personnel

ARTICLE 210 / Les travailleurs dont la fonction nécessite l'utilisation habituelle et permanente d'un véhicule que l'entreprise ne peut mettre à leur disposition et de ce fait utilisent leur propre véhicule ouvrent droit à une indemnité forfaitaire d'utilisation de véhicule (I FUV)

L'octroi de cette indemnité est limité aux cadres et cadres supérieurs nécessitant l'utilisation réelle et permanente de leur véhicule personnel, dans le cadre du service.

Le montant de cette indemnité forfaitaire d'utilisation véhicule est fixé à **4000 DA/mois**.



Cette indemnité, versée mensuellement, calculée au prorata des jours de travail effectif, est suspendue dans le cas d'une immobilisation du véhicule pour une période continue dépassant les huit jours ouvrables.

Par ailleurs, une indemnité kilométrique de véhicule dont le montant est déterminé par la présente convention, est attribuée aux agents appelés à utiliser leurs véhicules personnels dans le cadre d'une mission commandée.

En cas d'utilisation du véhicule personnel, l'agent en mission commandée bénéficie d'une indemnité kilométrique de 05 DA / km au-delà de 50 kilomètres.

La liste des fonctions ouvrant droit à l'IFUV est fixée par l'entreprise.

Le véhicule utilisé dans ce cadre doit être la propriété du bénéficiaire, de son conjoint ou exceptionnellement d'un membre de la famille, auquel cas une procuration est requise.

Indemnité de départ à la retraite

ARTICLE 211 / Les travailleurs prétendant à la retraite, quelle qu'en soit le type, bénéficieront d'une bonification durant les cinq (05) années précédant leur mise en position de retraite dont la valeur est fixée comme suit :

- ✓ L'équivalent de dix pour cent (10%) du salaire de base, pour les travailleurs classés dans la catégorie « Exécution »
- ✓ L'équivalent de douze pour cent (12%) du salaire de base, pour les travailleurs classés dans la catégorie « Maîtrise »
- ✓ L'équivalent de quinze pour cent (15 %) du salaire de base, pour les travailleurs classés dans la catégorie « cadre »
- ✓ L'équivalent de vingt pour cent (20%) du salaire de base, pour les cadres supérieurs.

Pendant cette période de préretraite, les intéressés ne peuvent prétendre à une quelconque autre promotion de même nature.

Les travailleurs admis à la retraite bénéficient d'une indemnité forfaitaire de départ en retraite fixée à 200.000 DA pour une ancienneté dans l'entreprise de 32 ans. Les travailleurs justifiant de plus de cinq (05) ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 32 ans bénéficieront d'une indemnité proportionnelle au montant fixé.

Cette indemnité est versée pour les trois quart (3/4) par l'employeur et pour un quart (1/4) par les œuvres sociales de l'entreprise.

Il reste entendu que l'une ou l'autre de ces indemnités n'est servie qu'après la réception du décompte de la pension de retraite établie par la CNR, la présentation d'un quitus n'accusant aucune redevance envers l'entreprise et l'établissement, par cette dernière de l'attestation de cessation de paiement des salaires.

Tout travailleur admis à la retraite dans le cadre de l'exécution d'un protocole d'accord spécifique hors convention, convenu avec le partenaire social pour quelque motif que ce soit, portant sur des avantages différents que ceux ci-dessus explicités, perd automatiquement le bénéfice de l'indemnité forfaitaire de retraite telle que définie dans le présent article.

6



Indemnité de départ volontaire

ARTICLE 212 / Dans le cadre de l'exécution d'un protocole d'accord spécifique hors convention, l'employeur peut accorder aux travailleurs une indemnité de départ volontaire selon les conditions et barèmes fixés par ledit accord.

Bonification moudjahidine.

ARTICLE 213 / Il est alloué au travailleur ayant la qualité de membre de l'ALN ou de l'OCFLN, telle que définie par la législation et la réglementation en vigueur, une bonification moudjahidine.

Les conditions d'attribution de cette bonification sont déterminées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Indemnité de salaire unique

ARTICLE 214/ le travailleur non divorcé dont le conjoint n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée bénéficie d'une indemnité de salaire unique d'un montant de **1 200 DA/mois**

Les travailleurs retraités recrutés pour les besoins de l'entreprise ne peuvent prétendre à cet avantage, pris en charge dans le décompte de la pension de retraite.

Aide sociale de décès

ARTICLE 215 / Une aide sociale de décès est attribuée aux ayants droit du travailleur décédé.

Cette indemnité est fixée à cent mille dinars (100.000 DA).

Elle est financée pour moitié par l'employeur et pour l'autre moitié par le fonds des œuvres sociales.

Indemnité de congé annuel

ARTICLE 216 / L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième (1/12ème) de rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédent le congé.

Prime d'inventaires

ARTICLE 217 / Une prime annuelle d'établissement des inventaires est octroyée aux membres des différentes commissions qui ont élaboré les inventaires des magasins de stockage, des investissements et du mobilier.

Elle se substitue aux heures supplémentaires effectuées durant ces opérations, ainsi qu'à l'octroi de repos de récupération.

La prime d'inventaires est soumise à une appréciation individuelle, selon le niveau de contribution de chacun des membres désignés.

6



Le montant de la prime d'inventaire est fixé par la Direction générale de l'entreprise.

Indemnités de Fonction

ARTICLE 218 / Une indemnité de fonction, précaire et révocable, est octroyée aux cadres tenant des postes de responsabilité durant l'exercice effectif de la fonction/mission.

La liste des fonctions ouvrant droit à cette indemnité ainsi que les montants correspondants sont fixés comme suit :

- Chef de Service Administratif (Finances, Appro, Admin ...) : 3.000 DA
- Chef de Service Technique (Exploitation, Production, ...): 3.500 DA
- Assistant Directeur Central : 4.000 DA
- Chef de Département / Sous-directeur : 5.000 DA
- Assistant Directeur Général Niveau 2 : 6.000 DA
- Directeur d'Unité / Chef de Centre : 7.000 DA
- Assistant Directeur Général Niveau 1 : 9.000 DA
- Directeur Central : 10.000 DA

Prime d'Enseignement

ARTICLE 219 / Il est attribué aux travailleurs assurant occasionnellement pour le compte de l'entreprise des tâches d'enseignement, dans la limite de six (06) heures hebdomadairement, une prime dont le montant est fixé ci-après :

- Cadres et cadres supérieurs : 500 DA/Heure
- Maîtrise : 300 DA/Heure

ARTICLE 220 / Il reste entendu que le salaire de référence pour le calcul de toutes les primes et indemnités est le salaire à l'échelon zéro de la catégorie de classification du poste.

TITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 221 / Les dispositions de la présente convention collective annule et remplace, à la date de son application fixée au 1^{er} Janvier 2015, celles des conventions et accords collectifs en vigueur au sein des EPE/TV.

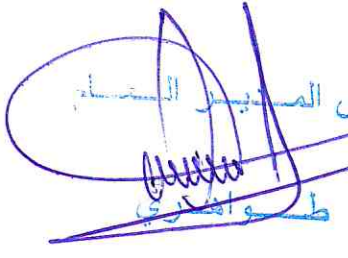

ARTICLE 222 /Des procédures d'application préciseront en tant que besoin les modalités de sa mise en œuvre.



ARTICLE 223 / La présente convention sera déposée aux seules fins d'enregistrement, auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétents.

Fait à le.....

Les Représentants des Entreprises


 رئيس المدير العام
 ع. ط. و. اشكري



 رئيس المدير العام
 حيدر






 Directeur Général
 BENCHOUA



 رئيس المدير العام
 زايد عاشر


Les Représentants des travailleurs


 ل/ نقابة المؤسسة
 الأمين العام
 ع/ برجيلة



 الأمين العام
 نقابة المؤسسة
 محلي عبد القادر



 أمين عام نقابة المؤسسة
 T. V. E



 أمين العام للنقابة
 م. بلحوص


ANNEXES



Nomenclature des Emplois

	DESIGNATION DU POSTE	Salaire Référence
	FILIERE EXPLOITATION	
	Sous Filière Conduite (Autocars/VL /PL)	
	Chauffeur VL	E6 : 16.060
	Chauffeur Autocar	M9 :17.600
	Chauffeur Receveur	M9 :17.600
	Chauffeur PL	M9 :17.600
	Chauffeur Dépanneur	M9 :17.600
	Chef de Parc	M11 :18.920
	Sous Filière Commerciale	
	Receveur	E5 :15.400
	Caissier	E5 :15.400
	Guichetier	E5 :15.400
	Décrypteur	E5 :15.400
	Agent d'Exploitation/Agent Statistiques	E7 :16.500
	Chef de Quai	E7 :16.500
	Programmeur	E7 :16.500
	Surveillant d'Exploitation	M8 :17.050
	Contrôleur Billetterie	M8 :17.050
	Chef de section Décryptage	M8 :17.050
	Chef de Quai Principal	M10:18.150
	Chargé d'Exploitation, Programmation	M12:19.470
	Chargé d'Etudes Commercial /Exploitation Niveau 2	C14 :20.570
	Superviseur Exploitation/ Commercial	C14 :20.570
	Superviseur en Chef Exploitation/ Commercial	C15 :22.220
	Ingénieur d'Exploitation	C15 :22.220
	Chargé d'Etudes Commercial /Exploitation Niveau 1	C16:23.100
	Chargé d'Etudes Principal d'Exploitation Niveau 2	C17:23.870
	Chargé d'Etudes Principal d'Exploitation Niveau 1	C18 :25.080
	Chargé d'Etudes en Chef d'Exploitation	C19:27.500
	Chargé d'Etudes en Chef Commercial /Exploitation hors classe	C20:33.000
	Sous Filière Inspection	
	Inspecteur d'Exploitation	M10:18.150
	Contrôleur routier	M12:19.470
	Inspecteur Principal d'Exploitation	M12:19.470
	Inspecteur en Chef d'Exploitation	C16:23.100
	Sous Filière Gares	
	Chef de Gare Adjoint	C15 :22.220
	Adjoint Chef de Gare Principale	C16:23.100
	Chef de Gare	C17:23.870
	Chef de Gare Principale	C18 :25.080



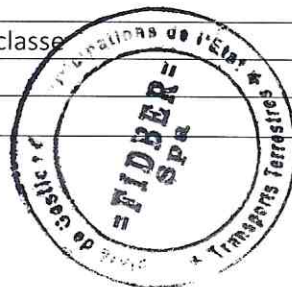
	DESIGNATION DU POSTE	Salaire Référence
	FILIERE PRODUCTION	
	Sous Filière Entretien	
	Manceuvre	E1 :12.430
	Laveur,	E3: 14.300
	Graisseur,	E3: 14.300
	Vulcanisateur	E3: 14.300
	Chef de Station Lavage	E4: 14.850
	Sous Filière Ateliers	
	Ouvrier Spécialisé: Aide mécanicien, tôlier, électricien, sellier, soudeur	E3: 14.300
	Ouvrier Professionnel Qualifié: mécanicien, tôlier, électricien, sellier, soudeur, pneumatique, tourneur	E5 :15.400
	Ouvrier Hautement Qualifié : mécanicien, tôlier, électricien, sellier, soudeur	E7 :16.500
	Technicien	M8 :17.050
	Chef d'équipe : mécanique, tôlerie, électricité, sellerie, soudure, usinage, pneumatique, peinture, freinage	M9 :17.600
	Technicien Supérieur Maintenance	M12:19.470
	Contremaitre : mécanique, tôlerie, électricité, sellerie, soudure, usinage, pneumatique, peinture, freinage	C13 : 20.020
	Sous Filière Etudes	
	Chargé d'études Technique	C13 : 20.020
	Ingénieur	C14 :20.570
	Superviseur Maintenance Niveau 2	C14 :20.570
	Chef d'Atelier spécialisé	C14 :20.570
	Superviseur Maintenance Niveau 1	C15 :22.220
	Chef d'Atelier Principal	C16: 23.100
	Superviseur en Chef	C16: 23.100
	Ingénieur Principal Niveau 2	C17:23.870
	Ingénieur Principal Niveau 1	C18 :25.080
	Ingénieur en Chef	C19:27.500
	Ingénieur en Chef hors classe	C20:33.000



	DESIGNATION DU POSTE	Salaire Référence
	FILIERE ADMINISTRATION	
	Sous Filière APPROVISIONNEMENTS	
	Aide Magasinier	E2 :13.420
	Magasinier, fichiste	E3: 14.300
	Démarcheur	E4: 14.850
	Attaché d'Administration: gestionnaire de stocks, ordonnancement,	E7 :16.500
	Distributeur carburant	E7 :16.500
	Réceptionniste Contrôleur Technique	M8 :17.050
	Chef de Section Approvisionnement	M10:18.150
	Chef de Magasin PR	M10:18.150
	Cadre d'Administration (Gestion de Stocks)	C13 : 20.020
	Chef de Bureau Approvisionnement	C14 :20.570
	Chef de Bureau Principal Approvisionnement	C15 :22.220
	Chargé d'Etudes Principal Approvisionnement Niveau 2	C17:23.870
	Chargé d'Etudes Principal Approvisionnement Niveau 1	C18 :25.080
	Chargé d'Etudes en Chef Approvisionnement	C19:27.500
	Chargé d'Etudes en Chef Approvisionnement hors classe	C20:33.000
	Sous Filière MOYENS GENERAUX	
	Femme de Ménage	E2 :13.420
	Agent polyvalent	E2 :13.420
	Agent d'Entretien Bâtiment : maçon, peintre, plombier,	E6 : 16.060
	Chef de Section Moyens Généraux	M10:18.150
	Chef de Bureau Moyens Généraux	C14 :20.570
	Chef de Bureau Principal Moyens Généraux	C15 :22.220
	Sous Filière Hygiène Sécurité – Sureté Interne	
	Gardien	E2 :13.420
	Agent Hygiène et Sécurité	E5 :15.400
	Chef de Section Sécurité,	M10:18.150
	Assistant SIE	M11 :18.920
	Superviseur Sécurité	C14 :20.570
	Inspecteur Central SIE	C16:23.100
	Sous Filière MEDICO-SOCIALE	
	Correspondant Social	E5 :15.400
	Infirmier	E6 : 16.060
	Assistante Sociale	E7 :16.500
	Chef de Cabinet Médico-social	C13 : 20.020



	DESIGNATION DU POSTE	Salaire Référence
	Sous Filière FINANCES/COMPTABILITE	
	Aide Comptable	E3: 14.300
	Caissier	E5 :15.400
	Agent de Recouvrement	E6 : 16.060
	Comptable	M8 :17.050
	Caissier Principal	M10:18.150
	Chef de Section Comptabilité, Finances, Recouvrement	M10:18.150
	Comptable Principal	M11 :18.920
	Cadre d'Administration	C13 : 20.020
	Chargé d'Etudes Finances/ Comptabilité	C14 :20.570
	Chef de Bureau Finances /Comptabilité	C14 :20.570
	Chef de Bureau Principal Finances /Comptabilité	C15 :22.220
	Chargé d'Etudes Principal Finances/ Comptabilité Niveau 2	C17:23.870
	Chargé d'Etudes Principal Finances/ Comptabilité Niveau 1	C18 :25.080
	Chargé d'Etudes en Chef Finances/ Comptabilité	C19:27.500
	Chargé d'Etudes en Chef Finances/ Comptabilité hors classe	C20:33.000
	Sous Filière ADMINISTRATION	
	Agent Administratif	E4: 14.850
	Standardiste	E5 :15.400
	Secrétaire Administratif	E6 : 16.060
	Attaché d'Administration : paie, social, statistique, juridique, personnel,	E7 :16.500
	Assistante/Assistant Direction Centrale	M8 :17.050
	Chef de Section Administration : paie, social, statistique, juridique, personnel, relations extérieures	M10:18.150
	Assistante/Assistant Direction Générale	M11 :18.920
	Chargé d'Administration	M11 :18.920
	Technicien Supérieur Informatique	M12:19.470
	Chargé Principal d'Administration	M12:19.470
	Cadre d'Administration : paie, social, statistique, juridique, personnel, relations extérieures	C13 : 20.020
	Chargé d'Etudes Administration : social, statistique, juridique, personnel, relations extérieures, informatique, finances,	C14 :20.570
	Chef de Bureau Administration	C14 :20.570
	Auditeur	C15 :22.220
	Chef de Bureau Principal Administration	C15 :22.220
	Auditeur Principal	C17:23.870
	Chargé d'Etudes Principal d'Administration Niveau 2 : social, statistique, juridique, personnel, relations extérieures, informatique, finances,	C17:23.870
	Chargé d'Etudes Principal d'Administration Niveau 1	C18 :25.080
	Chargé d'Etudes en Chef d'Administration	C19:27.500
	Chargé d'Etudes en Chef Administration hors classe	C20:33.000
	Chef de Mission Audit	C20:33.000



ANNEXE II – GRILLE DES SALAIRES (Progression horizontale 2%)

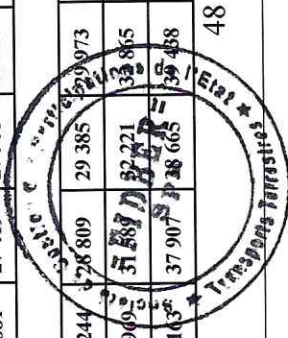
Groupe	CAT	ECHELONS																					
		Salaire de BASE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Exécution	1	11 270	11 495	11 725	11 960	12 199	12 443	12 692	12 946	13 205	13 469	13 738	14 013	14 293	14 579	14 871	15 168	15 471	15 781	16 096	16 418	16 747	17 079
	2	12 110	12 352	12 599	12 851	13 108	13 370	13 638	13 911	14 189	14 473	14 762	15 057	15 358	15 666	15 979	16 298	16 624	16 957	17 296	17 642	17 995	18 355
	3	13 010	13 270	13 536	13 806	14 082	14 364	14 651	14 944	15 243	15 548	15 859	16 176	16 500	16 830	17 166	17 510	17 860	18 217	18 581	18 953	19 332	19 717
	4	13 500	13 770	14 045	14 326	14 613	14 905	15 203	15 507	15 817	16 134	16 456	16 786	17 121	17 464	17 813	18 169	18 533	18 903	19 281	19 667	20 060	20 461
	5	14 000	14 280	14 566	14 857	15 154	15 457	15 766	16 082	16 403	16 731	17 066	17 407	17 755	18 110	18 473	18 842	19 219	19 603	19 995	20 395	20 803	21 217
	6	14 640	14 933	15 231	15 536	15 847	16 164	16 487	16 817	17 153	17 496	17 846	18 203	18 567	18 938	19 317	19 704	20 098	20 500	20 910	21 328	21 754	22 187
	7	15 000	15 300	15 606	15 918	16 236	16 561	16 892	17 230	17 575	17 926	18 285	18 651	19 024	19 404	19 792	20 188	20 592	21 004	21 424	21 852	22 289	22 736
Maîtrise	8	15 510	15 820	16 137	16 459	16 789	17 124	17 467	17 816	18 172	18 536	18 907	19 285	19 670	20 064	20 465	20 874	21 292	21 718	22 152	22 595	23 047	23 505
	9	16 000	16 320	16 646	16 979	17 319	17 665	18 019	18 379	18 747	19 121	19 504	19 894	20 292	20 698	21 112	21 534	21 965	22 404	22 852	23 309	23 775	24 250
	10	16 530	16 861	17 198	17 542	17 893	18 250	18 615	18 988	19 368	19 755	20 150	20 553	20 964	21 383	21 811	22 247	22 692	23 146	23 609	24 081	24 563	25 055
	11	17 200	17 544	17 895	18 253	18 618	18 990	19 370	19 757	20 153	20 556	20 967	21 386	21 814	22 250	22 695	23 149	23 612	24 084	24 566	25 057	25 558	26 067
	12	17 590	17 942	18 301	18 667	19 040	19 421	19 809	20 205	20 609	21 022	21 442	21 871	22 308	22 755	23 210	23 674	24 147	24 630	25 123	25 625	26 138	26 660
Cadre	13	18 140	18 503	18 873	19 250	19 635	20 028	20 429	20 837	21 254	21 679	22 113	22 555	23 006	23 466	23 935	24 414	24 902	25 400	25 908	26 427	26 955	27 493
	14	18 500	18 870	19 247	19 632	20 025	20 425	20 834	21 251	21 676	22 109	22 551	23 002	23 462	23 932	24 410	24 899	25 397	25 904	26 423	26 951	27 490	28 039
	15	20 000	20 400	20 808	21 224	21 649	22 082	22 523	22 974	23 433	23 902	24 380	24 867	25 365	25 872	26 390	26 917	27 456	28 005	28 565	29 136	29 719	30 314
	16	21 060	21 481	21 911	22 349	22 796	23 252	23 717	24 191	24 675	25 169	25 672	26 185	26 709	27 243	27 788	28 344	28 911	29 489	30 079	30 680	31 294	31 923
	17	21 560	21 991	22 431	22 880	23 337	23 804	24 280	24 766	25 261	25 766	26 282	26 807	27 343	27 890	28 448	29 017	29 597	30 189	30 793	31 409	32 037	32 676
Cadre supérieur	18	22 880	23 338	23 804	24 280	24 766	25 261	25 767	26 282	26 808	27 344	27 891	28 448	29 017	29 598	30 190	30 793	31 409	32 038	32 678	33 332	33 998	34 676
	19	25 000	25 500	26 010	26 530	27 061	27 602	28 154	28 717	29 291	29 877	30 475	31 084	31 706	32 340	32 987	33 647	34 320	35 006	35 706	36 420	37 149	37 892
	20	30 050	30 651	31 264	31 889	32 527	33 178	33 841	34 518	35 208	35 913	36 631	37 363	38 111	38 873	39 650	40 443	41 252	42 077	42 919	43 777	44 653	45 545



[Handwritten signature]

ANNEXE III – GRILLE DES SALAIRES (Augmentation de 10%)

CA T		ECHELONS																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Exécution	Salaires de BASE	12 430	12 932	13 191	13 455	13 724	13 998	14 278	14 564	14 855	15 152	15 455	15 764	16 080	16 401	16 729	17 064	17 405	17 753	18 108	18 470
	13 420	13 688	14 241	14 526	14 817	15 113	15 415	15 724	16 038	16 359	16 686	17 020	17 360	17 707	18 062	18 423	18 791	19 167	19 550	19 941	
	14 300	14 586	14 878	15 175	15 788	16 104	16 426	16 755	17 090	17 432	17 780	18 136	18 499	18 869	19 246	19 631	20 023	20 424	20 832	21 249	
	14 850	15 147	15 450	15 759	16 074	16 396	16 724	17 058	17 399	17 747	18 102	18 464	18 833	19 210	19 594	19 986	20 386	20 794	21 209	21 634	22 066
	15 400	15 708	16 022	16 343	16 669	17 003	17 343	17 690	18 044	18 404	18 773	19 148	19 531	19 922	20 320	20 726	21 141	21 564	21 995	22 435	22 884
	16 060	16 381	16 709	17 043	17 384	17 732	18 086	18 448	18 817	19 193	19 577	19 969	20 368	20 775	21 191	21 615	22 047	22 488	22 938	23 396	23 864
	16 500	16 830	17 167	17 510	17 860	18 217	18 582	18 953	19 332	19 719	20 113	20 516	20 926	21 345	21 771	22 207	22 651	23 104	23 566	24 037	24 518
Maîtrise	17 050	17 391	17 739	18 094	18 455	18 825	19 201	19 585	19 977	20 376	20 784	21 200	21 624	22 056	22 497	22 947	23 406	23 874	24 352	24 839	25 335
	17 600	17 952	18 311	18 677	19 051	19 432	19 820	20 217	20 621	21 034	21 454	21 883	22 321	22 767	23 223	23 687	24 161	24 644	25 137	25 640	26 153
	18 150	18 513	18 883	19 261	19 646	20 039	20 440	20 849	21 266	21 691	22 125	22 567	23 019	23 479	23 949	24 428	24 916	25 414	25 923	26 441	26 970
	18 920	19 298	19 684	20 078	20 480	20 889	21 307	21 733	22 168	22 611	23 063	23 525	23 995	24 475	24 965	25 464	25 973	26 493	27 022	27 563	28 114
	19 470	19 859	20 257	20 662	21 075	21 496	21 926	22 365	22 812	23 268	23 734	24 208	24 693	25 187	25 690	26 204	26 728	27 263	27 808	28 364	28 931
	20 020	20 420	20 829	21 245	21 670	22 104	22 546	22 997	23 457	23 926	24 404	24 892	25 390	25 898	26 416	26 944	27 483	28 033	28 593	29 165	29 749
	20 570	20 981	21 401	21 829	22 266	22 711	23 165	23 628	24 101	24 583	25 075	25 576	26 088	26 609	27 142	27 685	28 238	28 803	29 379	29 967	30 566
Cadre	22 220	22 664	23 118	23 580	24 052	24 533	25 023	25 524	26 034	26 555	27 086	27 628	28 180	28 744	29 319	29 905	30 503	31 113	31 736	32 370	33 018
	23 100	23 562	24 033	24 514	25 004	25 504	26 014	26 535	27 065	27 607	28 159	28 722	29 296	29 882	30 480	31 090	31 711	32 346	32 992	33 652	34 325
	23 870	24 347	24 834	25 331	25 838	26 354	26 881	27 419	27 968	28 527	29 097	29 679	30 273	30 878	31 496	32 126	32 768	33 424	34 092	34 774	35 470
	25 080	25 582	26 093	26 615	27 147	27 690	28 244	28 809	29 385	29 973	30 572	31 184	31 808	32 444	33 093	33 754	34 429	35 118	35 820	36 537	37 268
	27 500	28 050	28 611	29 183	29 767	30 362	30 969	31 589	32 221	32 865	33 522	34 193	34 877	35 574	36 286	37 011	37 752	38 507	39 277	40 062	40 864
	33 000	33 660	34 333	35 020	35 720	36 435	37 163	37 907	38 665	39 438	40 227	41 031	41 852	42 689	43 543	44 414	45 302	46 208	47 132	48 075	49 036



ANNEXE IV – LE REFERENTIEL DE CLASSIFICATION

Groupes socioprof.	Catégories D'emplois	Emplois types	Niv. de classif.	Champs de qualification	Degré d'autonomie	responsabilité de direction ou de coordination	
Exécution	Petite exécution	Manœuvre	1	Opérations élémentaires limitées et répétitives	Faible autonomie	Aucune responsabilité hiérarchique ni fonctionnelle	
	Opérateur d'aide	Agent spécialisé	2	Opérations élémentaires variées et peu répétitives	Faible autonomie	Aucune responsabilité hiérarchique ni fonctionnelle	
		Opérateur Qualifié	3 4	Connaissances théoriques et pratiques d'un métier	Autonomie limitée à l'ordre des opérations exécutées	Aucune responsabilité hiérarchique ni fonctionnelle	
	Opérateur professionnel	Agent professionnel	5 6 7	Métier de base + autres connaissances ou habilité plus grande	Autonomie se situant au choix de la méthode d'exécution	Responsabilité fonctionnelle limitée à l'aide apportée aux opérateurs de moindre qualification	
			8 9 10	A. Métier de base + direction d'une équipe B. Connaissance d'une technique simple ou partielle	Autonomie liée à l'organisation des tâches d'une équipe selon des directives reçues Autonomie relative à l'utilisation de techniques simples dans la conception de petites études	Dirige et coordonne les activités d'une équipe + forme son personnel Peut assister un groupe dans la réalisation d'études peu complexes	
	Maîtrise de 1er niveau	Chef d'équipe	Technicien	11 12	A. Connaissances approfondies d'un ou plusieurs métiers + direction d'un groupe B. Connaissance d'une technique assez complexe	Autonomie relative à l'utilisation de techniques assez complexes dans la conception	Prévoit, organise, coordonne et contrôle l'activité de ses équipes + forme son personnel Peut assister un groupe dans la réalisation d'études assez complexes
				13 14	B. Connaissance approfondie d'une technique complexe	Autonomie relative à l'utilisation de techniques complexes dans la conception	Peut assister un groupe dans la réalisation d'études complexes
Cadres	Encadrement de 1 ^{er} niveau	Cadre fonctionnel	15 16 17	A. Connaissance d'une technique complexe + direction d'un service	Large autonomie étendue à l'échelle du service dirigé	Prévoit organise, coordonne et contrôle l'activité d'un service ou d'un atelier	
		Superviseur	18 19	Fonction recevant des connaissances très étendues + direction de services	Très large autonomie dans la prise de décisions	Organise, coordonne et contrôle l'activité de l'ensemble des services dont il a la charge	
	Encadrement de 2 ^{ème} niveau	Chargé d'études Ingénieur en Chef	20	Fonction complexe de direction à caractère interdisciplinaire	Autonomie Maximum dans la prise de décisions	Prévoit, organise, coordonne et contrôle l'activité de l'ensemble des départements ou unités dont il a la charge	