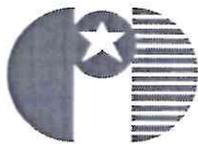




نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : نوفمبر 2004
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: صناعة الحديد
الموضوع : اتفاقية مشتركة لشركة ISPAT ANNABA / S.P.A (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي الاتفاقية على 8 أبواب: احكام عامة / التكوين وعالم العمل / ظروف العمل / سير علاقات العمل / توقف، تغيير وقطع علاقة العمل / علاقات العمل الجماعية / مشاركة العمال / الأجور والمنح
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



# **ISPAT ANNABA / S.P.A**

**AU CAPITAL SOCIAL DE: 18.004.720.000 DA**

**SIEGE SOCIAL : SIDI AMAR-EL-HADJAR-ANNABA**

**ADRESSE : BP 2055 ANNABA-ALGERIE**

**R.C : 0363197 B 01**

## **CONVENTION COLLECTIVE**

**NOVEMBRE 2004**

# SOMMAIRE

**PREAMBULE**..... Page 3

**TITRE I :**

**DISPOSITIONS GENERALES**..... Page 4

- CHAPITRE 1     OBJET ET CHAMP D'APPLICATION
- CHAPITRE 2     DUREE DE VALIDITE DE LA CONVENTION
- CHAPITRE 3     MODALITES DE REVISION ET DE RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION

**TITRE II :**

**FORMATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**..... Page 5 à 10

- CHAPITRE 1     DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS
- CHAPITRE 2     CONTRATS DE TRAVAIL
- CHAPITRE 3     RECRUTEMENT
- CHAPITRE 4     PERIODE D'ESSAI
- CHAPITRE 5     EMPLOIS RESERVES
- CHAPITRE 6     RECRUTEMENT PERSONNEL ETRANGER

**TITRE III :**

**CONDITIONS DE TRAVAIL**..... Page 11 à 21

- CHAPITRE 1     DUREE LEGALE DE TRAVAIL
- CHAPITRE 2     REPARTITION DE LA DUREE LEGALE DE TRAVAIL
- CHAPITRE 3     HEURES SUPPLEMENTAIRES
- CHAPITRE 4     TRAVAIL DE NUIT
- CHAPITRE 5     JOURS DE REPOS LEGAUX
- CHAPITRE 6     TRAVAIL POSTE
- CHAPITRE 7     CONGES ANNUELS
- CHAPITRE 8     ABSECES POUR CONGES SPECIAUX PAYES
- CHAPITRE 9     ABSENCES AUTORISEES NON REMUNEREES
- CHAPITRE 10    ASTREINTE
- CHAPITRE 11    PERMANENCE
- CHAPITRE 12    SECURITE EN MILIEU DE TRAVAIL

**TITRE IV :****DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL.....** Page 22 à 25

- CHAPITRE 1      FORMATION
- CHAPITRE 2      PROMOTION
- CHAPITRE 3      AFFECTATION – REAFFECTATION – MUTATION
- CHAPITRE 4      REMPLACEMENT ET INTERIM

**TITRE V:****SUSPENSION, MODIFICATION ET CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL..** Page 26 à 29

- CHAPITRE 1      SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL
- CHAPITRE 2      MODIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL
- CHAPITRE 3      CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

**TITRE VI :****RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.....** Page 30 à 42

- CHAPITRE 1      GESTION DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL
- CHAPITRE 2      GESTION ET MECANISME DE PREVENTION DES  
CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL
- CHAPITRE 3      EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
- CHAPITRE 4      EXERCICE DU DROIT DE GREVE

**TITRE VII :****PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS.....** Page 43 à 50

- CHAPITRE 1      MODALITES D'ORGANISATION DES ORGANES DE  
PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
- CHAPITRE 2      PROCEDURES ELECTORALES
- CHAPITRE 3      ATTRIBUTIONS DU COMITE DE PARTICIPATION
- CHAPITRE 4      FONCTIONNEMENT DU COMITE DE PARTICIPATION
- CHAPITRE 5      FACILITES ACCORDEES AU COMITE DE PARTICIPATION
- CHAPITRE 6      PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL
- CHAPITRE 7      RELATIONS DU COMITE DE PARTICIPATION AVEC  
L'ENVIRONNEMENT

**TITRE VIII :****REMUNERATION ET REGIME INDEMNITAIRE.....** Page 51 à 71**ANNEXES.....** Page 72

**P R E A M B U L E**

L'entreprise économique est une entité de création de la richesse dont dépend aussi bien sa pérennité que le bien être social de ses travailleurs .

Il est donc de l'intérêt des parties à la relation de travail d'agir toujours et en toute circonstance dans le sens du maintien et du renforcement d'un climat social empreint de franchise et de compréhension mutuelles basé sur le dialogue et la concertation.

Cet objectif ne peut être réalisé que si des règles librement négociées en relation avec les dispositions légales et coutumières sont établies pour constituer un cadre global où sont codifiées les relations Employeur-Syndicat.

La loi et le dispositif réglementaire interne constituent, pour les partenaires employeur et syndicat, le cadre fondamental de référence pour tout acte de gestion.

La convention collective d'ISPAT ANNABA est le fruit d'un travail de négociation mené par une commission paritaire composée des personnes dont les noms suivent :

**PARTIE EMPLOYEUR**

MM. BELAIDI KORICHI PORTE PAROLE  
AOUNI HACENE MEMBRE  
KAHLI HAMID PARTIELLEMENT

**PARTIE SYNDICAT**

MM. KOUADRIA SMAIN PORTE PAROLE  
BOURAI ABDELMADJID MEMBRE  
LARKEM ABDELHAK PARTIELLEMENT

**TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES****CHAPITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION****ARTICLE 1 :**

La présente convention a pour objet de régir les relations de travail individuelles et collectives entre la société ISPAT ANNABA et l'ensemble des travailleurs salariés à l'exception des cadres dirigeants qui sont régis par des dispositions réglementaires particulières .

**ARTICLE 2 :**

Elle s'applique au personnel de la société sur l'ensemble du territoire national.

**CHAPITRE 2 : DUREE, VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE****ARTICLE 3 :**

La présente convention collective est conclue pour une durée de trois (03) ans. Elle prend effet au lendemain de son enregistrement auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétents.

**ARTICLE 4 :**

Au terme de sa validité , la présente convention est renouvelée pour une période d'égale durée par tacite reconduction.

**CHAPITRE 3: MODALITES DE REVISION ET DE RENOUELEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE****ARTICLE 5 :**

Toute demande de révision ou de dénonciation ne peut intervenir dans les douze (12) mois qui suivent la date d'effet de la présente convention.

Au delà des douze mois, elle pourra être dénoncée ou sa révision pourra être demandée par l'une ou l'autre des parties contractantes.

La lettre de dénonciation ou la demande de révision sont établies par lettre recommandée dont copie adressée à l'inspection du travail territorialement compétente. Les négociations autour des points mis en cause doivent être entamées dans un délai n'excédant pas trente (30) jours calendaires après réception de la lettre recommandée.

Dans tous les cas, la convention collective demeurera en vigueur jusqu'à l'adoption d'une nouvelle convention suite à la dénonciation ou la révision.

Un exemplaire de la présente convention est tenu en permanence à la disposition des travailleurs en tout lieu de travail distinct de la société.

**TITRE II : FORMATION DE LA RELATION DE TRAVAIL****CHAPITRE 1 : DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS****DROITS DES TRAVAILLEURS :****A - DROITS FONDAMENTAUX****ARTICLE 6 :**

Les travailleurs salariés jouissent des droits fondamentaux suivants :

- Exercice du droit syndical ;
- Négociation collective ;
- Participation dans l'organisme employeur ;
- Sécurité sociale et retraite ;
- Hygiène, sécurité et médecine du travail ;
- Repos légal et congé annuel ;
- Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail ;
- Recours à la grève.

**B - DROITS PROFESSIONNELS****ARTICLE 7 :**

Les travailleurs salariés jouissent également des droits suivants dans le cadre de leur relation de travail :

- Occupation effective ;
- Respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité ;
- Protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite ;
- Formation professionnelle et promotion dans le travail ;
- Versement régulier de la rémunération qui leur est due ;
- Œuvres sociales ;
- Tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

**OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS****ARTICLE 8 :**

Les travailleurs salariés ont les obligations suivantes :

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

- Contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité ;
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation ;
- Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation ;
- Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité ;
- Participer aux actions de formation , de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité ;
- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous traitante et de ne pas faire concurrence à la société dans son champ d'activité ;
- Ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques , technologies, processus de fabrication, modes d'organisation et d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie ;
- Observer les obligations découlant du contrat de travail ;
- Intervention, en cas de besoin, à la demande de la société, dans les cycles de formation destinés au relèvement du niveau général, technique ou opérationnel des autres travailleurs salariés moyennant indemnisation ;

## **CHAPITRE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL**

### **NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 9 :**

La relation de travail prend naissance par l'établissement d'un contrat de travail écrit ou non écrit.

### **TYPES DES CONTRATS DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 10 :**

Les contrats de travail sont classés selon la nature de la relation de travail qu'ils régissent comme suit :

- Contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel ;
- Contrat de travail à durée déterminée à temps plein ou à temps partiel .

**ARTICLE 11:**

Le contrat de travail est conclu, en règle générale, pour une durée indéterminée à plein temps, sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

**ARTICLE 12:**

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée indéterminée, mais à temps partiel lorsque :

- Le volume de travail disponible ne permet pas d'engager un travailleur salarié à plein temps ;
- Le travailleur salarié, en activité, en fait la demande pour des raisons familiales ou convenances personnelles et que l'employeur accepte.

**ARTICLE 13:**

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée à plein temps ou à temps partiel :

- Pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables ;
- Pour remplacer le titulaire du poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail ;
- Pour effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ;
- Lorsque des motifs saisonniers le justifient ou lorsqu'il y a un surcroît de travail ;
- Lorsqu'il s'agit d'activités d'emploi à durée déterminée qui sont par nature temporaire.

**CHAPITRE 3 : RECRUTEMENT****CONDITIONS DE RECRUTEMENT****ARTICLE 14 :**

Tout recrutement de personnel à des emplois permanents ou temporaires de la société doit se faire conformément à la législation et la réglementation en vigueur, notamment la loi N°90/11 relative à la relation de travail et la circulaire du chef du gouvernement du 14 mars 2004 portant respect de la législation de travail en matière de recrutement de la main d'œuvre.

**ARTICLE 15 :**

Le recrutement au sein de la société est subordonné aux conditions suivantes :

- Etre âgé de seize (16) ans au minimum ;

- Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur autorisation établie par son tuteur légal ;
- Réunir les aptitudes intellectuelles et/ou professionnelles requises pour l'occupation du poste de travail à pourvoir ;
- Etre reconnu par le médecin apte au poste de travail.

### **MODALITES DE RECRUTEMENT**

#### **ARTICLE 16 :**

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

Il est tenu de fournir toutes informations demandées concernant ses antécédents professionnels et ses états de santé en relation avec les exigences de l'emploi.

La société se réserve le droit de vérifier la conformité des déclarations et l'authenticité des documents fournis.

#### **ARTICLE 17 :**

Tout candidat à un emploi est tenu de renseigner une fiche de candidature comportant les informations concernant :

- Ses antécédents professionnels ( expérience, poste de travail occupé ) ;
- Son profil académique (titres et diplômes).

#### **ARTICLE 18 :**

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

#### **ARTICLE 19 :**

Tout recrutement est formalisé par un contrat en double exemplaire signé par les deux parties précisant notamment :

- La nature de la relation de travail ( à durée déterminée ou indéterminée, à temps partiel ou à temps plein ) ;
- Le poste de travail et le lieu d'affectation du travailleur recruté ;
- Pour les contrats de travail à durée déterminée, obligation est faite de préciser la durée de travail ainsi que les début et fin de contrat. Ce contrat de travail à durée déterminée doit être assorti d'un des motifs cités ci-dessus à l'article 13 de la présente convention ;

- Tout contrat de travail comportant des clauses contraires aux dispositions de l'article 13 de la présente convention est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Les modalités de rupture éventuelle de la relation de travail pendant et à l'issue de la période d'essai pour les contrats à durée indéterminée ;
  - Les conditions de rémunération ;
  - La date d'effet de la relation de travail.

#### **CHAPITRE 4 : PERIODE D'ESSAI**

##### **ARTICLE 20:**

Tout travailleur salarié nouvellement recruté pour période indéterminée est soumis à une période d'essai.

La durée de la période d'essai est de:

- Un (01) mois pour les travailleurs salariés affectés à des travaux d'exécution ;
- Deux (02) mois pour ceux affectés à la maîtrise ;
- Trois (03) mois pour l'encadrement ;
- Six (06) mois pour l'encadrement supérieur.

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois .

##### **ARTICLE 21:**

Lorsque l'essai est concluant, le travailleur est confirmé à son poste de travail . Il reçoit à ce titre une notification de confirmation sur la base d'une appréciation de l'employeur .

##### **ARTICLE 22 :**

Au terme de la période d'essai, et si celle-ci n'est pas jugée concluante, la société peut décider soit d'une période probatoire soit de la résiliation de contrat de travail.

##### **ARTICLE 23 :**

Si à l'expiration de la période d'essai, le travailleur ne reçoit aucune notification, la relation de travail est réputée confirmée. Une notification de confirmation établie par la structure chargée de la GRH du lieu de travail est remise au travailleur concerné.

##### **ARTICLE 24 :**

Durant la période d'essai, chaque partie peut rompre unilatéralement la relation de travail sans préavis ni indemnités.

**CHAPITRE 5 : EMPLOIS RESERVES****ARTICLE 25 :**

Est reconnu handicapé, toute personne atteinte d'un handicap reconnu par la législation et la réglementation en vigueur. La société s'inscrit dans la loi pour la réservation des emplois correspondants à cette catégorie de personnel.

Le travailleur handicapé bénéficie de l'exonération de l'IRG selon les règles législatives et réglementaires en vigueur.

**CHAPITRE 6 : RECRUTEMENT PERSONNEL ETRANGER****ARTICLE 26 :**

Le recrutement du personnel étranger n'est possible que si la prospection du marché local s'avère infructueuse et s'il est établi que le recours à ce recrutement relève d'une nécessité impérieuse pour le fonctionnement de la société.

Le recrutement s'opère selon les dispositions légales et les procédures internes à l'entreprise en vigueur.

**TITRE III : CONDITIONS DE TRAVAIL****CHAPITRE 1 : DUREE LEGALE DE TRAVAIL****ARTICLE 27:**

La durée légale de travail est fixée par la loi.

**ARTICLE 28:**

L'amplitude maximale légale de la journée de travail est fixée à douze (12) heures.

**ARTICLE 29:**

La durée légale de travail est réduite de x heures sans aucune incidence sur la rémunération pour les postes de travail particulièrement pénibles , dangereux ou impliquant des contraintes spécifiques sur les plans physiques et nerveux.

La liste de ces postes de travail sera arrêtée dans le cadre des dossiers à hauts risques par voie d'accord collectif.

La liste des postes de travail à hauts risques relevant de la cokerie sont annexés à la présente convention collective.

**CHAPITRE 2: REPARTITION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE  
LEGALE DE TRAVAIL****ARTICLE 30:**

La durée hebdomadaire légale de travail est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine ( du samedi au mercredi inclus ) de façon égale , soit huit heures par jour travaillé .

**ARTICLE 31:**

Il est consenti au cours de la journée de travail à l'ensemble du personnel tout horaire confondu une demi heure de pause ; cette pause est comptée comme temps de travail .

**CHAPITRE 3 : HEURES SUPPLEMENTAIRES****ARTICLE 32:**

L'heure supplémentaire est celle effectuée au delà de la durée hebdomadaire légale de travail.

Le recours aux heures supplémentaires est exceptionnel et doit répondre à une nécessité absolue de service .

Le recours systématique et régulier aux heures supplémentaires constitue un abus.

**ARTICLE 33:**

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par un travailleur ne doit pas dépasser vingt (20%) pour cent de la durée hebdomadaire légale de travail ; soit un volume maximal de huit heures par semaine sauf lorsqu'il s'agit de prévenir des accidents imminents , de réparer des dommages résultant d'accidents ou d'achever des travaux dont l'interruption risque , du fait de leur nature , d'engendrer des dommages.

Dans ce cas , les représentants des travailleurs sont obligatoirement consultés et l'inspecteur du travail compétent tenu informé.

Le travailleur salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires décidées par la société.

**CHAPITRE 4 : TRAVAIL DE NUIT****ARTICLE 34:**

Est considéré travail de nuit , tout travail effectué entre vingt et une (21) heures et cinq ( 05) heures.

**ARTICLE 35:**

Le travail de nuit donne lieu à indemnisation telle que prévue par la présente convention collective.

**ARTICLE 36:**

Lorsque les nécessités de service l'exigent, le travailleur salarié requis est tenu d'effectuer le travail de nuit , sauf empêchement dument justifié.

**ARTICLE 37:**

Les travailleurs salariés âgés de moins de dix neuf (19) ans ne peuvent effectuer le travail de nuit.

**ARTICLE 38:**

Sauf dérogation de l'inspection du travail , territorialement compétente , les travailleuses salariées ne peuvent effectuer aucun travail de nuit.

**CHAPITRE 5 : JOURS DE REPOS LEGAUX****ARTICLE 39:**

Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine. Ce jour est fixé au vendredi pour les travailleurs salariés occupés dans les conditions de travail ordinaires.

**ARTICLE 40:**

Le travailleur salarié employé en horaire continu bénéficie de son repos hebdomadaire à l'issue de chaque rotation et correspond pour le travailleur employé en 3×8 C au 2<sup>ème</sup> jour de repos. Le repos hebdomadaire pour le travailleur employé en 3×8 semi continu ou 2×8 discontinu est fixé au vendredi. Le repos hebdomadaire relatif au régime dit 24×48 est fixé à l'issue de chaque fraction de 24 heures et demeure régie par les procédures en vigueur.

**ARTICLE 41:**

Le repos légal du travailleur peut être suspendu dans les cas suivants :

- En cas de travaux urgents dont l'exécution est immédiate et nécessaire pour prévenir des accidents imminents , organiser des mesures de sauvetage ou réparer des dommages survenus au matériel , installations ou bâtiments .
- Pour assurer une permanence en raison de circonstances particulières .

**ARTICLE 42:**

Le travail un jour de repos légal pour l'ensemble du personnel pratiquant l'horaire collectif de jour donne droit à un repos compensatoire payé d'égale durée et au bénéfice du paiement des heures supplémentaires tel que prévu et précisé par la présente convention collective.

**CHAPITRE 6 : TRAVAIL POSTE****ARTICLE 43 :**

Les types de quarts (travail posté) pratiqués au sein de la société sont :

- Le système à feu continu en 3×8 ;
- Le système semi continu en 3×8 ;
- Le système discontinu en 2×8 ;
- Le système dit 24/48 appliqué aux agents chargés de la lutte contre l'incendie (pompiers).

**CHAPITRE 7 : CONGES ANNUELS****ARTICLE 44 :**

Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur.

**ARTICLE 45 :**

Ce congé est calculé à raison de deux jours et demi par mois travaillé durant la période de référence comprise entre le premier juillet de l'année précédent le congé et le trente juin de l'année du congé.

**ARTICLE 46 :**

Sont assimilés à un travail effectif pour le calcul des droits à congé annuel:

- Les périodes de congé annuel ;
- Les périodes d'absences spéciales payées et celles autorisées par l'Employeur ;
- Les périodes de repos légal ;
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux ;
- Les périodes d'absences pour maladies y compris le congé de maternité ;
- Les périodes de congés de maladie de longue durée dans la limite d'une année ;
- Les périodes d'accidents de travail.

Toutes ces périodes ne peuvent donner droit à plus d'un mois de congé par an.

**ARTICLE 47 :**

La durée du congé principal est augmentée pour les postes de travail reconnus particulièrement pénibles et / ou dangereux impliquant des contraintes physiques et nerveuses de cinq à dix jours. Ce congé supplémentaire est calculé au prorata des jours réellement travaillés.

**ARTICLE 48 :**

Pour les radiologues , le congé principal de trente jours est augmenté de dix huit jours calendaires .

Le personnel concerné doit obligatoirement consommer son congé à raison de vingt quatre jours calendaires tous les six mois de travail effectif .

**ARTICLE 49 :**

Le congé principal est également augmenté de dix jours calendaires pour les travailleurs salariés affectés dans les régions du sud du pays ou la société est implantée. Ces régions sont mentionnées par la loi .

**ARTICLE 50 :**

En règle générale, le congé annuel est pris en une seule fois. Cependant il peut être fractionné plus d'une fois si les nécessités de service l'exigent ou le permettent, toutefois le fractionnement doit comprendre une durée minimale de douze (12) jours ouvrable. La période de jouissance des congés annuels s'étend sur toute l'année. Les conjoints travailleurs salariés de la société ouvrent droit à un congé simultané.

**ARTICLE 51 :**

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

**ARTICLE 52 :**

Le planning de départ en congé annuel et son fractionnement éventuel son fixés par l'Employeur au niveau de chaque lieu de travail après avis des représentants du personnel .

**ARTICLE 53 :**

Pour nécessité impérieuse de service, le travailleur en congé peut être rappelé . Dans ce cas, sauf cas de force majeure dûment prouvée, il est tenu de rejoindre son poste de travail.

Tout refus de rejoindre le poste de travail expose son auteur aux sanctions prévues dans le règlement intérieur de la société.

**ARTICLE 54 :**

Le congé annuel donne lieu à une indemnité égale au douzième (1/12ème ) de la rémunération totale perçue par le travailleur au titre de la période de référence du congé et à celui précédent le congé dans le cas de la maladie de longue durée . Par rémunération totale , il est entendu le salaire de base ainsi que toutes primes et indemnités perçues. Cependant si, au cours de l'année de référence , il est intervenu un changement salarial dans la carrière du travailleur salarié ou s'il a été décidé d'une augmentation de salaire . L'indemnité de congé ne doit en aucun cas être inférieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

**ARTICLE 55 :**

Le départ en congé doit être effectif . Le report d'une année sur l'autre d'une partie ou de la totalité du congé annuel ne peut être autorisé qu'une seule fois et dans la limite d'une année au maximum sur dérogation express de la hiérarchie et justifiée par des raisons impérieuses de service.

**ARTICLE 56 :**

Toute renonciation en partie ou en totalité du congé annuel est nulle et de nul effet.

**ARTICLE 57 :**

Le congé annuel ne peut être, en aucun cas, compensé par une rémunération ou tout autre moyen sauf cas de départ définitif avant consommation du congé annuel.

## **CHAPITRE 8 : ABSENCES POUR CONGES SPECIAUX PAYES**

### **A- ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

#### **ARTICLE 58 :**

Sous réserve d'autorisation préalable et/ou de justification à posteriori , le travailleur bénéficie de trois jours ouvrables d'absences rémunérées à l'occasion de chacun des événement familiaux suivants :

- Mariage du travailleur ;
- Mariage du fils , du petit fils , de la fille ou de la petite fille du travailleur ;
- Naissance d'un enfant du travailleur ;
- Décès du grand père, de la grand-mère, du père, de la mère, des enfants ou petits enfants, du frère, de la sœur du travailleur ou de son conjoint ;
- Décès du conjoint du travailleur ;
- Circoncision d'un enfant du travailleur .

#### **ARTICLE 59 :**

Les absences doivent être consommées au moment de l'évènement qui les motive .

#### **ARTICLE 60 :**

Le congé spécial payé peut être reporté exceptionnellement dans les deux cas suivants :

- Raison impérieuse de service ;
- Information relative à l'évènement parvenue tardivement.

#### **ARTICLE 61 :**

Si l'un de ces événements intervient durant le congé annuel du travailleur salarié, le congé est suspendu pour toute la durée du congé spécial payé et la date de reprise est reportée en conséquence et ce, sous réserve de tenir l'Employeur informé au moment de la survenance de l'évènement en question.

### **B- ABSENCES EXCEPTIONNELLES REMUNEREES**

#### **ARTICLE 62 :**

Hormis les cas ci-dessus cités, ainsi que ceux prévus par la législation sur la sécurité sociale, le travailleur peut également, bénéficier, sous réserve de notification et de justification préalable à la Société, d'absences sans perte de rémunération :

- Pour s'acquitter de tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel selon les durées fixées par les dispositions légales ou conventionnelles ;
- Pour suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par la Société et pour passer des examens académiques ou professionnels ;
- Le travailleur peut bénéficier , une fois dans sa carrière , d'un congé spécial rémunéré qui ne peut excéder un mois à l'occasion de l'accomplissement du pèlerinage ( HADJ ) aux lieux saints .
- La femme travailleuse bénéficie, à l'issue de son congé de maternité, d'une absence pour allaitement à raison de :
  - Deux heures par jour pendant les trois mois suivant la reprise du travail ;
  - Une heure par jour pendant les six (06) mois qui suivent.

## **CHAPITRE 9 : ABSENCES AUTORISEES NON REMUNEREES**

### **ARTICLE 63 :**

Des autorisations spéciales d'absences non rémunérées, dans la limite de vingt demi-journées par an , peuvent être accordées par l'Employeur sur justification du travailleur salarié et si les nécessités de service le permettent .

Toute absence autorisée par l'Employeur entraîne la perte du salaire et de ses accessoires pour la période d'absence .

## **CHAPITRE 10 : ASTREINTE**

### **ARTICLE 64 :**

L'astreinte opérationnelle d'atelier est l'obligation pour un travailleur , compte tenu de ses qualifications et compétences, de demeurer, en dehors des heures normales de travail, à son domicile, à la disposition de sa structure pendant une période déterminée pour être appelé à intervenir en cas de besoin.

### **ARTICLE 65 :**

Cette astreinte concerne, exclusivement, les fonctions d'ateliers non assumées en dehors des heures normales de travail, pendant les jours fériés et les jours de repos légaux.

### **ARTICLE 66 :**

Le travailleur placé dans cette position est informé du début et de la fin de l'astreinte.

**ARTICLE 67 :**

Sauf cas de force majeure, toute défaillance expose son auteur aux sanctions prévues par le règlement intérieur de la société.

**ARTICLE 68 :**

Cette astreinte donne droit à une indemnité compensatrice telle que fixée par la présente convention .

**CHAPITRE 11 : PERMANENCE****ARTICLE 69 :**

La permanence est la position par laquelle un travailleur assure sur les lieux de travail et en dehors des heures de travail , jours fériés et de repos légaux compris, un service de compétence dévolu habituellement au chef de la structure dont il relève .

**ARTICLE 70 :**

Le travailleur salarié désigné est informé au préalable par écrit du début et de la fin de permanence .

**ARTICLE 71 :**

Sauf cas de force majeure, toute défaillance expose son auteur aux sanctions prévues par le règlement intérieur de la société.

**ARTICLE 72 :**

La permanence effectuée donne droit à une journée de repos compensatoire rémunérée et à une indemnité telle que fixée dans la présente convention.

**CHAPITRE 12 : SECURITE EN MILIEU DE TRAVAIL****ORGANES D'HYGIENE ET DE SECURITE DE TRAVAIL****ARTICLE 73 :**

La sécurité en milieu de travail est assurée par deux (02) commissions paritaires, l'une siège au niveau central et l'autre au niveau unité.

**COMMISSION CENTRALE PARITAIRE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL****ARTICLE 74 :**

La commission centrale paritaire est composée d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des délégués du personnel.

**ARTICLE 75 :**

Le nombre représentant chaque partie ne peut excéder cinq (05). Elle est présidée par le Directeur Général de la société. Un médecin de travail désigné par le Directeur Général assiste aux travaux de cette commission à titre de conseiller.

**ARTICLE 76 :**

Le secrétariat technique de la commission est assuré par la structure compétente en la matière PRP (Prévention Risques Professionnelles).

**ARTICLE 77 :**

La commission peut faire appelle à toute personne de la société susceptible de l'éclairer dans ses travaux.

**MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE CENTRALE :****ARTICLE 78 :**

La commission définit la politique de la société en matière de :

- Prévention des risques professionnelles d'hygiènes, de sécurité et des conditions des travail ;
- Approbation des plans et programmes des commissions d'unités avant leur mise en oeuvre ;
- Examen des bilans des commissions d'unités ;
- Emet des recommandations et suit leur exécution.

**FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION CENTRALE****ARTICLE 79 :**

La commission tient ses réunions au siège de la société.

Elle se réunit une fois tous les trois (03) mois sur convocation de son président.

Elle doit en outre, tenir des réunions extraordinaires chaque fois que survient un incident ou un accident grave.

**ARTICLE 80 :**

Les convocations aux réunions sont établies par le secrétaire technique sur instruction de président.

**ARTICLE 81 :**

Les procès-verbaux sont dressés sur le registre réglementaire réservé à cet effet et sont signés par le président de la commission.

**COMMISSION PARITAIRE D'UNITES :****ARTICLE 82 :**

Elle est composée d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de délégués du personnel relevant de l'unité.

**ARTICLE 83 :**

Le nombre de représentants de chaque partie ne peut excéder cinq (05).

**ARTICLE 84 :**

Elle est présidée par le Directeur d'unité. Le Médecin de travail du secteur assiste aux travaux de la commission à titre de conseiller.

**ARTICLE 85 :**

Le secrétariat technique de la commission est assuré par la structure chargée de la prévention des risques professionnelles au niveau de l'unité.

**ARTICLE 86 :**

La commission peut faire appelle à toute personne de l'unité susceptible de l'éclairer dans ses travaux.

**MISSIONS DE LA COMMISSION D'UNITES :****ARTICLE 87 :**

La commission d'unité a les missions suivantes :

- La commission met en oeuvre la politique définie par la commission centrale en matière prévention des risques professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- Choix des prestataires proposés par la direction des approvisionnements conformément au point 4 de l'article 5 de l'accord collectif du 27/10/2004 ;
- Donner un avis sur la nomenclature des postes de travail comportant diverses nuisances ;
- Arrêter la nomenclature des postes de travail ouvrant droit aux moyens de protection individuelle et collective ;
- Appliquer les recommandations tendant à prévenir et à protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou maladies professionnelles et de tout dommage causé à leur santé ;
- Identifier et surveiller, en vue de réduire ou d'éliminer les facteurs qui, sur les lieux de travail, peuvent affecter la santé des travailleurs ;
- Suivre la réalisation des actions retenues et engagées ;

- Etablir les rapports périodiques et faire des propositions à la commission centrale ;
- Etablir les attestations de service fait ;
- Contribuer à la sauvegarde de l'environnement ;
- Réunir les meilleures conditions de vie des travailleurs de l'unité.

**FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION D'UNITE :**

**ARTICLE 88 :**

La commission tient ses réunions au niveau de la Direction de l'unité. Elle se réunit une fois tous les mois sur convocation de son président. Elle doit, en outre, tenir des réunions extraordinaires à chaque fois que survient un incident ou un accident grave.

**ARTICLE 89 :**

Les convocations aux réunions sont établies par le secrétaire technique sur instruction du président.

**ARTICLE 90 :**

Les Procès-Verbaux sont signés conjointement par le délégué du personnel (coordinateur) et le directeur d'unité.

**TITRE IV : DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL****CHAPITRE 1 : FORMATION****ARTICLE 91:**

La formation, le perfectionnement et le recyclage constituent des moyens d'action dans la recherche de l'élévation et de l'adaptation continues des connaissances des travailleurs en vue de développer leurs compétences en relation directe avec les exigences stratégiques de la Société.

**ARTICLE 92 :**

Le cycle de formation peut être de courte, moyenne ou longue durée, à temps plein ou à temps partiel et peut se dérouler soit au sein de la Société ou l'extérieur de celle-ci.

**ARTICLE 93 :**

Ces actions sont inscrites dans le plan de formation de la société et requièrent l'avis du comité de participation.

**ARTICLE 94 :**

La formation fait l'objet d'un contrat écrit entre la Société et le travailleur salarié désigné .

Ce contrat précise notamment , la nature , la durée , le lieu de formation , les éléments de la rémunération ainsi que toutes autres obligations des parties .

**ARTICLE 95 :**

Durant la formation , le travailleur salarié continue de percevoir la rémunération qu'il devait percevoir comme s'il avait continué à travailler normalement.

**ARTICLE 96 :**

Lorsque les résultats durant ou à l'issue de la formation, sont insuffisants, le travailleur salarié concerné se verra réintégrer à son poste de travail d'origine ou à un poste de même qualification et de rémunération égale.

**ARTICLE 97 :**

Le travailleur salarié retenu pour une action de formation, de perfectionnement ou de recyclage est tenu de se conformer à la discipline de l'institution de la formation.

**ARTICLE 98 :**

Conformément à la loi, la Société initie, en fonction de ses moyens et possibilités, des actions d'apprentissage.

Chaque fois que possible, la Société doit intégrer dans le cadre des actions de formation, les enfants des travailleurs en activité, admis à la retraite ou décédés.

**CHAPITRE 2 : PROMOTION****ARTICLE 99 :**

La promotion sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification ou dans la hiérarchie professionnelle impliquant un degré de responsabilité plus important et se traduisant par une amélioration de la rémunération.

**ARTICLE 100 :**

La promotion est accordée compte tenu des postes vacants, de l'aptitude et du mérite du travailleur.

A profil égal, le candidat du lieu de travail est prioritaire pour occuper le poste à pourvoir.

**ARTICLE 101 :**

Le travailleur salarié nouvellement promu est soumis à une période d'observation n'excédant pas douze (12) mois en qualité d'intérimaire pour les postes d'encadrement supérieur et de six mois pour les autres postes de travail.

**ARTICLE 102 :**

Durant cette période ou à l'expiration de celle-ci, le travailleur salarié est soit confirmé soit retiré du poste. Dans ce dernier cas, il réintègre son poste d'origine ou un poste de même qualification et de rémunération égale.

**ARTICLE 103 :**

Durant toute la période d'observation, le travailleur salarié perçoit une indemnité différentielle de revenus conformément aux procédures en vigueur au sein de la Société.

**ARTICLE 104 :**

Le travailleur salarié confirmé au poste perçoit à la date de confirmation le salaire et tous les avantages et indemnités liés au poste d'affectation.

### **CHAPITRE 3 : AFFECTATION - REAFFECTATION - MUTATION**

#### **AFFECTATION**

##### **ARTICLE 105 :**

L'affectation est l'acte au recrutement, par lequel l'Employeur confie à un travailleur salarié la conduite d'un poste de travail.

#### **REAFFECTATION**

##### **ARTICLE 106 :**

La réaffectation est l'acte par lequel, l'employeur confie au travailleur salarié sous réserve d'aptitudes physiques et professionnelles, un poste de travail autre que celui occupé et ce, quelque soit le lieu de travail du nouveau poste. Cet acte de gestion doit se faire dans le strict respect de la législation et la réglementation du travail en vigueur.

Le poste de réaffectation doit être de cotation égale ou supérieure à celle du poste précédemment occupé. Le travailleur réaffecté bénéficie dans ce cas des avantages liés au nouveau poste de travail.

##### **ARTICLE 107 :**

Le travailleur déclaré, par le médecin du travail, inapte, physique ou mental, au poste de travail qu'il occupe, est retiré de ce dernier et réaffecté à un autre poste correspondant à ses capacités et aptitudes physiques et mentales.

##### **ARTICLE 108 :**

Sous réserve du respect de la réglementation interne en vigueur et notamment la note de service DRH N° 010 du 16/03/2003, le travailleur déclaré inapte par le médecin du travail est réaffecté et est tenu de rejoindre son nouveau poste de travail avec préservation de son grade et le bénéfice des avantages du nouveau poste.

#### **MUTATION**

##### **ARTICLE 109 :**

Il y a mutation lorsque le travailleur salarié est déplacé conformément à la réglementation en vigueur, d'une structure distincte à une autre. Le poste de réaffectation doit être de cotation égale ou supérieure à celle du poste précédemment occupé.

## **CHAPITRE 4 : REMPLACEMENT ET INTERIM**

### **ARTICLE 110 :**

#### **LE REMPLACEMENT**

Le remplacement est la position d'un travailleur chargé d'assurer à titre temporaire la conduite d'un poste de travail durant l'absence de son titulaire et lorsque cette vacance est susceptible d'affecter le bon fonctionnement de la structure.

La durée du remplacement ne peut excéder l'absence du titulaire du poste. En tout état de cause, cette durée est limitée à six (06) mois maximum. A l'issue de cette période le travailleur remplaçant est confirmé au poste de remplacement.

Le remplacement doit être de niveau hiérarchique N -1 par rapport au titulaire du poste.

#### **L'INTERIM :**

L'intérim est la position d'un travailleur chargé d'assurer à titre temporaire, la conduite d'un poste de travail vacant indispensable au fonctionnement de la structure.

Avant l'expiration de la période d'intérim, l'agent intérimaire est retiré du poste d'intérim et est réintégré à son poste d'origine si son évaluation est jugée non concluante.

Le cas échéant et à l'issue de la période d'intérim le travailleur intérimaire est confirmé à son nouveau poste.

La période d'intérim ne doit pas excéder une période continue de douze (12) mois, pour les postes d'encadrement supérieur et de six (06) mois pour les autres postes.

L'intérimaire doit être d'un niveau hiérarchique N -1 par rapport au titulaire du poste.

### **ARTICLE 111 :**

La position d'intérimaire ou de remplaçant confère au travailleur concerné le droit de percevoir une indemnité conformément aux dispositions de la présente convention.

## **TITRE V : SUSPENSION, MODIFICATION ET CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE 1 : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 112 :**

La suspension de la relation de travail est la situation par laquelle, les obligations contractuelles nées du contrat de travail conclu entre les parties, cessent de produire leurs effets pour une durée déterminée sans pour autant que la relation de travail ne soit rompue.

#### **ARTICLE 113 :**

Durant la période de suspension de la relation de travail , la rémunération et ses accessoires sont suspendues et toutes les situations professionnelles sont gelées.

Celles-ci ne reprennent leur cours normal qu'à l'expiration de la période de suspension de la relation de travail – retour effectif du travailleur salarié – et à partir de la dernière situation acquise avant la suspension de la relation de travail.

#### **ARTICLE 114 :**

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

- a- L'accord mutuel des parties ;
- b- De congé de maladie ou assimilé tel que prévu par la législation relative à la sécurité sociale ;
- c- De l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve;
- d- De l'exercice d'une charge publique élective ;
- e- De la privation de liberté du travailleur salarié tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée ;
- f- D'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction ;
- g- De l'exercice du droit de grève ;
- h- Du congé sans solde.

**ARTICLE 115 :**

La suspension du contrat de travail prévue aux points a, d et h de l'article 114 ci-dessus se traduit, soit par la mise en position de détachement sans solde, soit par la mise en disponibilité.

**ARTICLE 116 :**

Le détachement sans solde est prononcé et formalisé par écrit par la société à la demande de l'organisme ou l'institution auprès desquels le travailleur est détaché sur présentation de justificatifs.

**ARTICLE 117 :**

Le travailleur salarié placé en position de détachement sans solde est réintégré de droit à son poste de travail d'origine ou à un poste équivalent à l'expiration de son détachement. Cependant, un ( 01 ) mois avant l'expiration de la période de détachement, le travailleur salarié doit formuler, par écrit, sa demande de réintégration à laquelle la société est tenue de lui réserver la suite qu'il échoit de droit au plus tard huit (08) jours avant la date effective de réintégration.

**ARTICLE 118 :**

Si le travailleur salarié ne reprend pas ses fonctions à la date prévue sans justificatifs, il s'expose aux mesures prévues par le règlement intérieur de la société.

**ARTICLE 119 :**

La mise en disponibilité ne peut être accordée que pour une période maximale d'une (01) année renouvelable une seule fois.

Elle intervient par l'accord mutuel des parties et reste régie par les procédures internes en vigueur.

**ARTICLE 120 :**

Le travailleur salarié en position de mise en disponibilité doit demander par écrit , sa réintégration et/ou éventuellement le renouvellement de la période de mise en disponibilité en cours au moins un (01) mois avant la date d'expiration prévue de celle-ci, à défaut de ce faire, la relation de travail est réputée rompue unilatéralement par le travailleur salarié.

Le travailleur salarié peut également, si les conditions de la société le permettent demander de mettre fin à la mise en disponibilité avant terme.

**ARTICLE 121 :**

La réintégration dans le respect des formes ci-dessus décrites est de droit . A sa réintégration, le travailleur salarié est affecté soit à son poste d'origine soit à un poste de même cotation et de rémunération équivalente.

**CHAPITRE 2 : MODIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL****ARTICLE 122 :**

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

Les clauses du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune du travailleur et de la société.

**CHAPITRE 3 : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL****ARTICLE 123 :**

La relation de travail cesse par l'effet de :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;
- L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- La démission ;
- Le licenciement décidé conformément aux dispositions du règlement intérieur de la société ;
- L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation sociale en la matière ;
- La rupture unilatérale par le travailleur salarié de la relation de travail ;
- La retraite ;
- Le décès.

**ARTICLE 124 :**

La cessation de la relation de travail a pour effet :

- D'établir et de délivrer au travailleur ou à ses ayants droit un certificat de travail mentionnant la date de recrutement, de la cessation de la relation de travail, les emplois successifs occupés ainsi que les périodes correspondantes ;
- D'établir et de verser un solde de tout compte après signature d'un quitus . Le solde de tout compte est versé le mois M+1 à partir du mois de la cessation de la relation de travail.

Cependant, pour ce qui concerne les travailleurs salariés encore redevables envers la société ; celle-ci agira, au titre du recouvrement, au préalable sur le

solde de tout compte. Dans le cas où le montant du solde de tout compte se révèle insuffisant pour recouvrer l'entièreté des sommes dues par le travailleur salarié, la société prendra les mesures qu'elle jugera nécessaires.

### **SITUATIONS PARTICULIERES**

#### **ARTICLE 125 :**

Les situations graves susceptibles d'affecter dangereusement le fonctionnement normal et régulier de la société feront l'objet de négociations dans un cadre particulier.

**TITRE VI : RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL****CHAPITRE 1 : GESTION DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL****PREVENTION DES DIFFERENDS INDIVIDUELS DE TRAVAIL****ARTICLE 126 :**

La prévention des différends individuels de travail passe principalement par le renforcement de la communication interne et par la mise en place d'un mécanisme de prise en charge des réclamations individuelles des travailleurs.

Dans ce cadre, le rôle des structures chargées de la gestion des ressources humaines est de premier ordre.

Une application stricte des dispositions légales et des procédures internes en la matière constitue un moyen essentiel de prévention des conflits individuels de travail.

**DEFINITION DU CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL****ARTICLE 127 :**

Constitue un conflit individuel de travail tout différend opposant un travailleur salarié à son employeur sur l'exécution ou l'inexécution d'une relation de travail liant les deux (02) parties lorsque ce différend n'est pas réglé au sein de l'organisme employeur.

Par différend, il est entendu toute réclamation du travailleur introduite auprès de son employeur et portant sur :

- l'exécution ou l'inexécution d'une ou plusieurs dispositions de son contrat de travail ;
- L'exécution ou l'inexécution d'une ou plusieurs dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- L'exécution ou l'inexécution d'une ou plusieurs dispositions du règlement intérieur de la société ou de façon générale lorsque celui-ci s'estime lésé dans ses droits.

**GESTION ET MECANISMES DE REGLEMENT****DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL :****ARTICLE : 128**

Tout travailleur qui s'estime lésé dans ses droits peut formuler une réclamation datée et signée par ses soins auprès du directeur de l'unité.

Ne peut être recevable que la réclamation se rapportant exclusivement à une situation socioprofessionnelle ou aux conditions de travail.

Le directeur d'unité de concert avec ses collaborateurs direct et en présence du représentant de la DRH du secteur et selon le cas du hiérarchique direct du travailleur concerné et aux besoins avec le concours des structures centrales de la DRH, procède à la vérification du bien fondé de la réclamation en relation avec la réglementation en vigueur.

Le directeur d'unité est tenu de notifier sa réponse au travailleur concerné dans les huit (08) jours qui suivent la date de saisine. La réponse à la réclamation peut être un règlement définitif, partiel ou un rejet de la réclamation.

En cas de non réponse dans les délais requis ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur concerné, ce dernier peut introduire un recours pour exposer à nouveau sa réclamation auprès de la direction des ressources humaines avec copie à son représentant syndical.

Ce recours s'exerce par écrit, accompagné de la copie de la réclamation introduite par le travailleur auprès du directeur d'unité et de la réponse éventuelle de celui-ci.

#### **TRAITEMENT DU RECOURS :**

##### **ARTICLE 129 :**

Le recours est traité par les structures spécialisées de la DRH en procédant à la vérification de la conformité de la réponse de la hiérarchie du travailleur concerné si celle-ci existe et à l'appréciation des arguments développés par le travailleur.

##### **ARTICLE 130 :**

La réponse motivée de la DRH est notifiée au travailleur concerné dans les quinze (15) jours de la date de saisine. Cette réponse peut confirmer un rejet déjà notifié ou accepter le recours en apportant la solution adéquate.

##### **ARTICLE 131 :**

Après épuisement des procédures de règlement interne du conflit individuel de travail prévues par la présente convention, le travailleur non satisfait de la réponse de son employeur peut introduire un recours auprès de l'inspecteur du travail territorialement compétent.

##### **ARTICLE 132 :**

Le recours introduit contre une décision de sanction disciplinaire est traitée dans les conditions édictées dans le règlement intérieur de la société (Article 101) et la procédure disciplinaire en vigueur.

## **CHAPITRE 2 : GESTION ET MECANISMES DE PREVENTION DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 133 :**

Par conflit collectif de travail, il faut entendre tout problème interne à la société relatif aux conditions socioprofessionnelles des travailleurs et faisant l'objet de revendications par les représentants des travailleurs et non satisfaites par l'Employeur.

### **ARTICLE 134 :**

La société institue pour la gestion des conflits collectifs de travail des mécanismes de nature à prévenir et à traiter dans les meilleures conditions de dialogue et de concertation les situations de blocage et d'arrêt de fonctionnement de la société.

### **ARTICLE 135 :**

Il est mis en place au sein de la Société deux organes de concertation :

- 1) au niveau unité
- 2) au niveau central ( Société ).

### **ARTICLE 136 :**

Ces organes sont paritaires , l'organe de l'Unité se réunit une fois par mois en séance ordinaire et en séance extraordinaire à chaque fois que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre partie .

L'organe central se réunit au niveau du siège de la Société à chaque fois que nécessaire à la demande de l'une des deux parties.

### **ARTICLE 137 :**

Les prérogatives de l'organe central :

- Prend acte des recommandations et décisions prises au niveau Unité.
- Traite les points non résolus au niveau Unité.

Cet organe central sera assisté techniquement par la structure chargée des relations professionnelles de la DRH.

### **ARTICLE 138 :**

Il est mis en place , en outre , dans le but de traiter à un niveau interne les conflits collectifs de travail , une commission paritaire de conciliation interne .

### **ARTICLE 139 :**

La commission paritaire de conciliation interne est chargée de rapprocher les positions des parties aux différends collectifs non résolus dans le cadre des mécanismes de prévention

**ARTICLE 140 :**

Cette commission est présidée par le membre le plus âgé de la commission.

**ARTICLE 141 :**

La durée de la procédure de conciliation interne ne saurait excéder dans tous les cas dix ( 10 ) jours francs à partir de la date de sa saisine par la partie la plus diligente.

**ARTICLE 142 :**

La commission se réunit dans un délai de quatre ( 04 ) jours francs à dater du jour ou son Président a été saisi par écrit par l'une ou l'autre des parties .

**ARTICLE 143 :**

Lorsqu'un arrangement est intervenu devant la commission de conciliation, un constat en est dressé séance tenante. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties au différend ou à défaut de leurs représentants.

Ce constat est notifié sans délais aux parties .Si les parties ne parviennent pas à un règlement sur tout ou partie du litige , un constat de désaccord précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé.

Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu .

La non comparution de l'une ou de l'autre des parties au différend donne lieu à l'établissement d'un constat de non conciliation.

**ARTICLE 144 :**

Après échec des procédures de conciliation au niveau de l'Entreprise, la partie la plus diligente saisit l'inspection du travail territorialement compétente pour engager les procédures de conciliation.

A cet effet , l'inspecteur du travail désigné convoque les parties au différend collectif de travail à une première audience de conciliation qui a lieu dans un délai qui ne saurait excéder quatre ( 04 ) jours qui suivent la saisine , à l'effet de consigner la position de chacune des parties sur chacune des questions objets de litige.

Au terme de la procédure de conciliation qui ne saurait excéder huit ( 08 ) jours à compter de la date de la première audience , l'inspecteur de travail établit un procès verbal signé des parties consignat les questions qui ont fait l'objet d'accords ainsi que les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail , le cas échéant.

Les accords conclus par les parties deviennent exécutoires au jour de leur dépôt au Greffe du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente.

En cas d'échec de la procédure de conciliation sur tout ou partie du différend collectif de travail, l'inspection du travail établit un procès verbal de non conciliation.

### **CHAPITRE 3 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

#### **ARTICLE 145 :**

Le droit syndical est reconnu à tous les travailleurs de la société.

Il s'exerce selon les conditions et les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

#### **REPRESENTATIVITE SYNDICALE**

#### **ARTICLE 146 :**

L'organisation syndicale légalement constituée est considérée représentative au sein de la société lorsqu'elle regroupe au moins 20 % de l'effectif total des travailleurs salariés de la société et/ou ayant une représentation d'au moins 20 % au sein du comité de participation.

#### **ARTICLE 147 :**

L'organisation syndicale citée plus haut est tenue de communiquer au début de chaque année civile à la société tous les éléments permettant d'apprécier sa représentativité au sein de la société, notamment les effectifs de ses adhérents et les cotisations de ses membres.

#### **ARTICLE 148 :**

L'organisation syndicale communique également à la société le nombre de ses délégués élus au comité de participation.

#### **ARTICLE 149 :**

Les noms et prénoms des délégués syndicaux élus par la structure syndicale conformément au barème prévu par la loi et au découpage en vigueur sont notifiés à la société et à l'inspection du travail territorialement compétente dans les huit (08) jours qui suivent leur élection.

#### **ARTICLE 150 :**

Le syndicat reconnu représentatif participe à la négociation et la conclusion de la convention et des accords collectifs en vue de défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs de la société.

**ARTICLE 151 :**

L'organisation syndicale crée, à cette fin, conformément aux dispositions légales en vigueur et à ses statuts, une structure syndicale de société et des structures syndicales d'unités.

**INTERFACE EMPLOYEUR - SYNDICAT:****ARTICLE 152 :**

L'interlocuteur de la direction générale est la structure syndicale de la société représentée par son secrétaire général ou son représentant dûment mandaté.

**ARTICLE 153 :**

L'interlocuteur du directeur du lieu de travail ( unité ) est la section syndicale d'unité représentée par son secrétaire général ou son représentant dûment mandaté.

**PERIODICITE DES REUNIONS :****ARTICLE 154 :**

Une rencontre mensuelle se tient entre la direction de l'unité et sa section syndicale.

**ARTICLE 155 :**

Des réunions extraordinaires ont lieu éventuellement à chaque fois que nécessaire à la demande de l'une ou de l'autre partie.

**ARTICLE 156 :**

La direction générale et le syndicat de la société se réunissent chaque fois que nécessaire à la demande de l'une ou de l'autre partie.

**ATTRIBUTIONS SYNDICALES :****ARTICLE 157 :**

L'organisation syndicale des travailleurs salariés dispose des prérogatives suivantes :

- Participer aux négociations de conventions, accords collectifs au sein de la société ;

Ces négociations ont lieu au niveau de la direction générale et sont menées du côté employeur par des représentants dûment désignés par le Directeur général et coté syndicat par des représentants dûment mandatés par le Secrétaire général du syndicat de la société ;

- Participer à la prévention et au règlement des conflits de travail.

Les mécanismes d'exercice de cette prérogative sont fixés par la présente convention collective.

- Réunir les travailleurs syndiqués par poste, par unité ou à l'échelle de la société en dehors des heures de travail et exceptionnellement pendant les heures de travail après accord de l'employeur (unité ou direction générale selon le cas) ;

Toute manifestation (attroupement, débrayage, protestation qui ne sont pas menés sous l'égide de la structure syndicale de la société et conformément aux règles arrêtées est considérée comme faute professionnelle grave ;

- Informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par la société.

Tout document affiché sous l'égide de la structure syndicale doit comporter la date, le sceau de l'instance concernée et les noms, prénom et qualité du signataire du document.

Tout autre document ou affichage n'obéissant pas aux règles sus-citées est considéré comme faute professionnelle grave.

Les communications à afficher sont limitées aux informations syndicales. Un exemplaire de chacun des documents doit être remis selon le cas au responsable de la société ou celui du lieu de travail concerné simultanément à l'affichage.

De même, la distribution des publications syndicales qui doivent répondre aux règles ci-dessus énoncées est libre dans l'enceinte de la société aux heures d'entrée et de sortie et s'effectue sous la responsabilité de la structure syndicale.

Toute distribution contraire aux règles sus-énoncées constitue une faute professionnelle grave ;

- Collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès des travailleurs adhérents.

Les délégués syndicaux sont autorisés sur les lieux de travail et pendant les heures de travail à appeler à l'adhésion des travailleurs à leur organisation syndicale et ce selon un calendrier établi par la structure syndicale et transmis à la direction de la société.

La campagne de syndicalisation est formalisée par une adhésion libre, volontaire et individuelle du travailleur et traduite par une retenue à la source sur salaire.

Ces retenues pour cotisations syndicales sont ensuite versées au compte du syndicat de la société ;

- Promouvoir des actions de formation et/ou séminaire syndicales en direction de ses membres.

Les délégués syndicaux peuvent promouvoir des actions de formation syndicales et/ou suivre des formations syndicales initiées par l'organisation ou la structure syndicale dont ils relèvent ;

- Le syndicat de la société peut promouvoir et initier des échanges inter-syndicaux sur le double plan national et international.

### **FACILITES ACCORDEES AU SYNDICAT :**

#### **ARTICLE 158 :**

Les délégués de la structure syndicale de la société bénéficient des droits et avantages tels que prévus par les articles ci-dessous.

#### **CREDIT HORAIRE**

#### **ARTICLE 159 :**

Tout délégué syndical dispose mensuellement d'un crédit de dix (10) heures rémunérées comme temps de travail pour l'exercice de son mandat.

La consommation de ce crédit horaire est arrêtée en accord avec la hiérarchie et déterminée d'une manière précise.

Le cumul et la répartition du crédit horaire entre les délégués syndicaux sont permis après accord selon le cas de la direction générale de la société ou du responsable du lieu de travail.

#### **ARTICLE 160 :**

Le temps consacré aux réunions initiées par la société ou acceptées par elle n'est pas prise en compte pour le calcul du crédit horaire.

De même, les absences autorisées des délégués pour la participation aux congrès et réunions des instances de direction de leur organisation syndicale ne sont pas comptabilisées pour le calcul du crédit horaire mensuel.

#### **ARTICLE 161 :**

Les justificatifs doivent être obligatoirement paraphés pour les sections syndicales par l'union locale de Sidi Amar et pour le syndicat de la société par les ( fédérations, centrale syndicale).

#### **ARTICLE 162 :**

le report d'un mois sur l'autre du crédit horaire n'est pas permis.

**DETACHEMENT A PLEIN TEMPS:****ARTICLE 163 :**

Pour leur permettre de se consacrer pleinement à l'exercice de leur mandat le nombre de délégués membres du bureau syndical, détachés à plein temps pour toute la durée de leur mandat ne peut excéder neuf (09).

**DETACHEMENT PONCTUEL :****ARTICLE 164 :**

le syndicat peut recourir après accord de l'employeur au détachement ponctuel d'un délégué ou d'un travailleur pour des missions spéciales ponctuelles.

**ARTICLE 165 :**

La décision de détachement est établie par la direction de la société sur demande du secrétaire général du syndicat.

**ARTICLE 166 :**

Tout détachement cesse sur décision du Secrétaire général du syndicat de la société. La décision est notifiée à l'employeur.

**ARTICLE 167 :**

La réintégration du délégué syndical à son poste de travail ou à un poste équivalent de même niveau et de rémunération équivalente à l'expiration de son détachement est de droit.

**ARTICLE 168 :**

Les secrétaires généraux des sections syndicales des unités bénéficient de facilités pour mener à bien leur missions syndicales (cf. note DRH /DRP/GM/N°12 du 30/08/2000 portant détachements et absences des délégués syndicaux et du personnel ).

**MOYENS :****ARTICLE 169 :**

La société met à la disposition de la structure syndicale les moyens humains nécessaires à l'exercice normal de ses attributions pour assurer les tâches de secrétariat, d'accueil, de communication, de gardiennage, d'entretien et de nettoyage.

**ARTICLE 170 :**

un (01) local agencé est mis à la disposition de la structure syndicale. Il comprend : tous les moyens et équipements existants actuellement.

**ARTICLE 171 :**

Il est mis à la disposition de la structure syndicale des moyens de locomotion.

**ARTICLE 172 :**

La maintenance, l'entretien et le renouvellement s'il y a lieu, de ces moyens et équipements sont à la charge de la direction de la société.

**ARTICLE 173 :**

La société met à la disposition de la structure syndicale des panneaux d'affichages situés en des endroits convenus.

Les documents qui y sont affichés doivent porter le sceau de l'organisation syndicale et dûment signés par le Secrétaire général du syndicat de la société. Tout autre document ou affichage n'obéissant pas aux règles sus-cités est considérés comme faute professionnelle grave.

**ARTICLE 174 :**

La société gère conformément à sa réglementation en vigueur les déplacements et missions des délégués syndicaux dans le cadre de l'exercice de leur mandat syndical .

Ces dernières sont assimilées à des missions de service commandé.

**PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX****ARTICLE 175 :**

Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet d'une mutation, d'un licenciement ou de toute autre sanction disciplinaire du fait de ses fonctions syndicales.

**ARTICLE 176 :**

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre d'un délégué syndical pour manquement à ses obligations professionnelles, l'organisation syndicale territorialement compétente est préalablement informée.

**ARTICLE 177 :**

Lorsque l'auteur de la faute est un délégué syndical, la qualification de la faute professionnelle ou du fait d'activités syndicales ne peut être arrêtée qu' après avis concerté du Secrétaire général du syndicat de la société et du Directeur des ressources humaines.

**ARTICLE 178 :**

Tout licenciement d'un délégué syndical, qui intervient en violation des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur sera nul et de nul effet . L'intéressé est réintégré dans son poste de travail et rétabli dans ses droits sur simple demande de l'inspecteur du travail dès confirmation par ce dernier de l'infraction commise par la société.

**ARTICLE 179 :**

Les protections prévues ci-dessus sont maintenues pendant l'année qui suit l'expiration du mandat syndical.

**CHAPITRE 4 : EXERCICE DU DROIT DE GREVE****ARTICLE 180 :**

Lorsque le différend persiste, après épuisement des procédures de conciliation prévues dans la présente convention, le droit du travailleur de recourir à la grève s'exerce dans les conditions légales et selon les modalités définies par les dispositions de la présente convention.

**ARTICLE 181 :**

Le recours à l'interruption collective de travail , qui a pour objet de faire aboutir des revendications socio-professionnelles , est un droit reconnu au travailleur. Il est concerté et collectif .

**ARTICLE 182 :**

Le collectif de travailleurs concerné est convoqué à l'initiative des représentants des travailleurs, l'Employeur informé, en assemblée générale, à l' effet de l'informer sur les points de désaccord persistants .

**ARTICLE 183 :**

le collectif des travailleurs entend à leur demande les représentants de l'employeur

**ARTICLE 184 :**

La grève est votée à bulletin secret sur les lieux habituels de travail .Elle est approuvée à la majorité des travailleurs de la Société.

**ARTICLE 185 :**

La grève approuvée ne peut être déclenchée qu'à l'expiration d'un délais de préavis dont la durée est fixée par voie de négociation entre les parties, et qui, en aucun cas ne saurait être inférieure à huit ( 08 ) jours francs.

**ARTICLE 186 :**

Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt contre accusé de réception auprès de la Direction Générale de la Société avec copie à l'Inspecteur du travail territorialement compétente. La notification devra préciser le lieu, la date et l'heure du début , la durée limitée ou illimitée de la grève envisagée ainsi que le rappel des revendications socioprofessionnelles pour lesquelles l'inspection du travail a dressé un procès verbal de non conciliation.

**ARTICLE 187 :**

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

**ARTICLE 188 :**

La grève déclenchée ne rompt pas la relation de travail. Elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif du travail, sauf dans ce que les parties au différend sont convenues ou accords signés par les parties.

**ARTICLE 189 :**

Est interdite toute affectation de travailleur par voie de recrutement ou autrement destinée à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève.

**ARTICLE 190 :**

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

**ARTICLE 191 :**

L'arrêt collectif de travail résultant d'un conflit collectif de travail ne doit en aucun cas intervenir en violation des dispositions de la présente convention collective.

**ARTICLE 192 :**

L'entrave à la liberté du travail ainsi que l'atteinte à l'exercice du droit de grève constituent une violation de la loi et des dispositions de la présente convention collective .

**SERVICE MINIMUM****ARTICLE 193 :**

Les domaines d'activités assujettis ainsi que la liste des travailleurs strictement indispensables à leur prise en charge , sont préalablement fixés par les deux parties sur la base d'un accord collectif.

Les travailleurs astreints au service minimum sont tenus de s'y conformer.

**RESOLUTION DE LA GREVE****ARTICLE 194 :**

Durant la période de préavis et même après le déclenchement de la grève , les parties au différend collectif de travail son tenues de tout mettre en œuvre pour maintenir le dialogue et poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord objet du conflit.

**TITRE VII : PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS****CHAPITRE 1: MODALITES D'ORGANISATION DES ORGANES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS****ARTICLE 195 :**

Il est institué conformément à la loi un comité de participation composé de l'ensemble de délégués du personnel élus dans les différents lieux de travail qui composent la société.

**ARTICLE 196 :**

Le siège du comité de participation est situé sur le même site que la Direction Générale de la société.

**ARTICLE 197 :**

Au sein de l'organisme employeur, la participation des travailleurs est assurée :

- Au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt (20) travailleurs par des délégués du personnel.
- Au niveau du siège de l'organisme employeur un comité de participation composé des délégués du personnel élus conformément à l'article 93 de la loi 90.11 (modifié par l'article 11, ordonnance 96-21).
- Au sein d'un même organisme employeur, les délégués du personnel élus conformément aux articles 91 et 92 de la loi 90.11 modifiée et complétée, élus en leur sein un comité de participation dont le nombre de délégués est déterminé dans les conditions fixées à l'article 99 de la loi 90.11 et au découpage électoral en vigueur au sein de la société.

**CHAPITRE 2: PROCEDURES ELECTORALES****DECLENCHEMENT DE LA PROCEDURE ELECTORALE****ARTICLE 198 :**

Au plus tard un (01) mois avant l'expiration du mandat des délégués du personnel, la partie la plus diligente invite le syndicat de la société à désigner ses représentants à la commission électorale chargée d'organiser les élections.

**CONDITIONS D'ELECTION ET D'ELIGIBILITE****ARTICLE 199 :**

Les délégués du personnel sont élus en conformité avec les articles 91 et 92 de la loi 90.11, par les travailleurs concernés au suffrage personnel libre, secret et direct.

**ARTICLE 200 :**

Ne sont pas éligibles, les cadres dirigeants de l'organisme employeur, les ascendants, descendants, collatéraux ou parents par alliance au premier degré de l'employeur et des cadres dirigeants, les travailleurs occupant des postes de responsabilité avec pouvoir disciplinaire ainsi que ceux ne jouissant pas de leurs droits civils et civiques.

**ARTICLE 201 :**

Les délégués du personnel sont élus parmi les travailleurs confirmés réunissant les conditions pour être électeurs, âgé de vingt et un (21) ans révolu et justifiant de plus d'une (1) année d'ancienneté au sein de l'organisme employeur.

**ARTICLE 202 :**

La commission électorale de la société précisera les emplois de responsabilité avec pouvoir disciplinaire dont les titulaires sont inéligibles.

**NOMBRE ET COMPOSITION DES COLLEGES ELECTORAUX****ARTICLE 203 :**

Conformément à la réglementation et au découpage en vigueur les électeurs sont répartis en deux (2) collèges électoraux, celui du personnel d'exécution (catégories A et B) et celui des agents de maîtrise et cadres (catégories C et plus) et ce, pour chaque lieu de travail distinct.

**ARTICLE 204 :**

La répartition des sièges entre les collèges électoraux doit tenir compte des effectifs respectifs de l'électorat qu'ils regroupent ; en tout état de cause, au moins un tiers ( 1/3) des sièges à pourvoir doivent être réservés aux agents de maîtrise et cadres.

**PRESENTATION DES LISTES DES CANDIDATS ET MODE DE SCRUTIN****AU PREMIER TOUR****ARTICLE 205 :**

Les listes des candidats établies seront présentées par le syndicat de la société, la commission électorale précisera les conditions de dépôt et la date limite de présentation des listes des candidats.

**ARTICLE 206 :**

Lorsqu'au premier tour du scrutin, une seule liste de candidats est soumise au suffrage des électeurs, l'élection est valable. La liste présentée par le syndicat est déclarée élue dès que le quorum auquel la loi subordonne la validité de ce premier tour est atteint.

**ARTICLE 207 :**

Lorsque le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits , il sera procédé dans un délai n'excédant pas trente (30) jours , à un deuxième tour de scrutin.

**ELECTIONS AU DEUXIEME TOUR DE SCRUTIN****ARTICLE 208 :**

La commission électorale devra arrêter le mode de recueil et de présentation des candidatures individuelles.

Les listes de candidatures du premier tour sont reconduites pour le second tour sauf renonciation de la part du syndicat de la société.

**ELECTIONS DU COMITE DE PARTICIPATION****ARTICLE 209 :**

Les délégués du personnel élisent, en leur sein, le comité de participation de la société dans les proportions réglementaires et conformément au découpage en vigueur.

**CHAPITRE 3 : ATTRIBUTIONS DU COMITE DE PARTICIPATION****ARTICLE 210 :**

Le comité de participation a pour mission d'assurer conformément à l'article 94 de la loi 90/11, les attributions suivantes :

1. Recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'employeur ;
  - Sur l'évolution de la production des biens et services, des ventes et de la productivité du travail.
  - Sur l'évolution des effectifs et de la structure d'emplois.
  - Sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles.
  - Sur l'application du règlement intérieur.
- 2 . Surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi, d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale.
- 3 . Engager toute action appropriée auprès de l'employeur lorsque les

dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail, ne sont pas respectées.

4. Exprimer un avis avant la mise en oeuvre par l'employeur des décisions se rapportant :

- Aux plans annuels et bilans de leur exécution ;
- A l'organisation du travail (norme de travail, système de stimulation, contrôle de travail, horaire de travail .....)
- Aux plans de formation professionnelles, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage.
- Aux projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression des effectifs)

- Au règlement intérieur de l'organisme employeur ;

Les avis doivent être émis dans un délai maximum de (15) quinze jours, après exposé des motifs formulés par l'employeur. En cas de désaccord sur le règlement intérieur l'inspection du travail est obligatoirement saisie.

5. Gérer les oeuvres sociales de la société conformément à la loi et tel que défini aux dispositions du règlement intérieur du comité de participation de la société.
6. Consulter les états financiers de la société, bilans, comptes d'exploitations, comptes profits et pertes.
7. Informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait au processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un cachet confidentiel ou secret .

#### **CHAPITRE 4 : FONCTIONNEMENT DU COMITE DE PARTICIPATION**

##### **MANDAT DU COMITE DE PARTICIPATION**

###### **ARTICLE 211 :**

Le mandat du comité de participation est de trois (03) années, en cas de renouvellement, les délégués sortants poursuivent leurs activités jusqu'à l'installation du nouveau comité de participation. Le mandat du comité de participation peut également prendre fin à tout moment par défaillance ou démission d'au moins la majorité de ses membres.

**REUNION DU COMITE DE PARTICIPATION ET DE SES ORGANES****ARTICLE 212 :**

Les réunions du comité de participation prévues à l'article 103 de la loi 90.11 sont convoquées par le président ou par la majorité des délégués du personnel et présidées par le président du comité de participation ou de son remplaçant dûment mandaté.

**ARTICLE 213 :**

Les délégués du personnel assistent aux réunions périodiques avec les responsables des lieux de travail ( Direction unité de production).

**ARTICLE 214 :**

Les coordinateurs du lieu de travail du comité de participation sont les seuls mandatés par celui-ci en qualité d'interlocuteur avec le (s) représentant (s) de l'employeur du pôle de travail suivant les dispositions prévues à l'article 105 de la loi 90.11.

**ARTICLE 215 :**

Les réunions du comité de participation prévues à l'article 104 de la loi 90.11 sont demandées également par l'employeur et convoquées par le président du comité de participation.

**COORDINATEURS DES LIEUX DE TRAVAIL****ARTICLE 216 :**

Les coordinations regroupent les délégués du personnel des lieux de travail respectifs. Les coordinateurs sont désignés par le comité de participation. Ils exercent sous le contrôle du comité de participation les prérogatives de celui-ci précisées aux aliéna 1 et 3 de l'article 94 de la loi 90.11.

**ARTICLE 217 :**

Outre les dispositions prévues à l'article 105 de la loi 90.11, les délégués du personnel du lieu de travail peuvent tenir des réunions mensuelles sur convocation et sous la présidence du coordinateur du pôle de travail.

**ARTICLE 218 :**

Pour la tenue des réunions prévues à l'article précédant, le représentant de l'employeur du lieu de travail concerné est préalablement informé. Il peut assister ou se faire représenter par l'un de ses principaux collaborateurs à ces réunions.

**CHAPITRE 5 : FACILITES ACCORDEES AU COMITE DE PARTICPATION****ARTICLE 219 :**

Les délégués du personnel bénéficient de facilités dans l'exercice de leur mandat conformément à la loi 90.11 et à la réglementation en vigueur ainsi qu' aux éventuelles dispositions conventionnelles.

**ARTICLE 220 :**

Le crédit horaire prévu à l'article 106 de la loi 90.11 peut être augmenté selon la charge et la spécificité des pôles lieux de travail après concertation avec l'employeur.

**ARTICLE 221 :**

Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit d'heures visé à l'article 106 de la loi 90.11 majoré éventuellement.

**ARTICLE 222 :**

Le comité de participation peut faire appel à tout travailleur de la société et/ou expert y compris externe à la société pour l'éclairer sur les questions relevant de ses prérogatives.

**ARTICLE 223 :**

Pour les besoins d'information régulière du collectif sur ses activités et dans le cadre du développement de la communication au sein de la société, le comité de participation se dote d'un organe d'information.

**ARTICLE 224 :**

Le bureau du comité de participation est chargé d'organiser la confection, l'édition et la diffusion régulière de l'organe d'information.

**ARTICLE 225 :**

L'organe d'information du comité de participation est édité sous la responsabilité du comité de participation par les moyens de la société.

**ARTICLE 226 :**

Il est diffusé par les délégués du personnel et fait l'objet d'affichage sur les lieux et sous lieux de travail .

**ARTICLE 227 :**

Des tableaux d'affichage doivent être mis à la disposition des délégués du personnel par l'employeur.

**CHAPITRE 6 : PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL****ARTICLE 228 :**

Aucun délégué du personnel ne peut faire l'objet de la part de l'employeur d'une mutation, d'un licenciement ou de toute autre sanction disciplinaire du fait de ses activités qu'il tient de son mandat.

**ARTICLE 229 :**

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre d'un délégué du personnel pour manquement à ses obligations professionnelles, l'organisation syndicale territorialement compétente est préalablement informée.

**ARTICLE 230 :**

Lorsque l'auteur de la faute est un délégué du personnel, la qualification de la faute professionnelle ou du fait d'activités qu'il tient de son mandat ne peut être arrêtée qu'après avis concerté du SG du syndicat de la société et du DRH.

**ARTICLE 231 :**

Tout licenciement d'un délégué du personnel, qui intervient en violation des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur sera nul et de nul effet, l'intéressé est réintégré dans son poste de travail et rétabli dans ses droits sur simple demande de l'inspecteur du travail dès confirmation par ce dernier de l'infraction commise par la société.

**ARTICLE 232 :**

Les protections prévues ci-dessus sont maintenues pendant l'année qui suit l'expiration du mandat.

**CHAPITRE 7 : RELATIONS DU COMITE DE PARTICIPATION AVEC  
L'ENVIRONNEMENT****ARTICLE 233 :**

Le comité de participation et ses organes ainsi que les délégués du personnel aux niveaux des pôles, lieux de travail veillent à développer la concertation et le dialogue avec les structures de la société et notamment avec les autres organes de représentation des travailleurs ( syndicat , associations, fédérations ...etc.).

**ARTICLE 234 :**

Le comité de participation, avec le(s) syndicat(s) présent(s) au sein de la société, veillera à ce qu'une coordination étroite soit établie . Dans ce cadre des réunions périodiques conjointes d'information et de concertation peuvent être organisées . Les sujets traités doivent relever des attributions du comité de participation et concerner exclusivement les travailleurs et leur employeur.

**ARTICLE 235 :**

Le comité de participation et ses organes peuvent inviter les représentants syndicaux à leurs réunions régulières notamment à l'occasion de traitement de questions portant sur la situation socio-professionnelle des travailleurs.

**ARTICLE 236 :**

Dans le cadre de ses attributions, le comité de participation peut organiser des rencontres, échanges et contacts divers (nationaux ou internationaux) avec tout organisme extérieur à la société. A ce titre, il lui est recommandé d'établir des relations avec les comités de participation d'autres entreprises et notamment celles relevant du secteur de la métallurgie.

# TITRE VIII

## **REMUNERATION ET REGIME INDEMNITAIRE**

# SOMMAIRE

**SALAIRE DE BASE :** ..... Page 54

## CHAPITRE I :

**PRIMES ET INDEMNITES LIEES A L'EMPLOI**..... Page 55 à 61

I.1. Indemnité d'Expérience Professionnelle (IEP).....

I.2. Indemnité d'Intérim et Indemnité de Remplacement.....

I.3. Indemnité pour Heures Supplémentaire (HS).....

I.4. Majoration pour Jour Fériés (MJF).....

I.5. Indemnité Forfaitaire de Service Permanent (IFSP).....

I.6. Indemnités de Nuisances.....

I.7. Indemnité de Manipulation et de Tirs à l'Explosif.....

I.8. Indemnité Spéciale Cokerie.....

I.9. Indemnité de Travail Posté (ITP).....

I.10. Indemnité de Responsabilité de Caisse.....

I.11. Indemnité de Garde Médical.....

I.12. Indemnité de Sujétion Médecin Spécialiste.....

I.13. Indemnité de Responsabilité de Médecin Chef.....

I.14. Indemnité de Sujétion de Formation.....

I.15. Indemnité de Permanence.....

I.16. Indemnité d'Astreinte.....

I.17. Indemnité de Congé Annuel (ICA).....

I.18. Prime d'Inventaire.....

I.19. Avancement Annuel du Personnel.....

**CHAPITRE II :**

INDEMNITES A CARACTERE DE REMBOURSEMENT.....	Page 61 à 67
II-1. Indemnité de Panier.....	
II-2. Indemnité Complémentaire de Panier.....	
II.3. Indemnité de Transport.....	
II.4. Indemnité de Frais de Mission.....	
II.5. Indemnité Forfaitaire de Déplacement.....	
II.6. Indemnité Kilométrique.....	
II.7. Indemnité de Conventionnement de Véhicule.....	

**CHAPITRE III :**

LES GRATIFICATIONS.....	Page 67 à 69
III.1. Médaille de Travail.....	
III.2. Gratification de Fin de Carrière .....	
III.3. Allocation de Départ à la Retraite.....	
III.4. Allocation de Décès.....	
III.5. Indemnité de Congédiement.....	
III.6. Avantage Téléphone.....	

**CHAPITRE IV :**

<b>INDEMNITES A CARACTERE SOCIAL.....</b>	Page 69
IV.1. Indemnité pour Conjoint Sans Revenu (ICSR).....	
IV.2. Indemnité Complémentaire Allocations Familiales (ICA	

**CHAPITRE V:**

<b>PRIMES DE PERFORMANCE ECONOMIQUE.....</b>	Page 70 à 71
V.1. Indemnité Compensatoire de Rémunération (ICR).....	
V.2. Prime de Productivité.....	

**TITRE VIII : REMUNERATION ET REGIME INDEMNITAIRE****STRUCTURATION DE LA REMUNERATION****ARTICLE 237 :**

La rémunération dans la société s'articule autour des éléments constitutifs suivants :

- Salaire de Base ;
- Primes et Indemnités Liées à l'Emploi ;
- Indemnités à Caractère de Remboursement ;
- Gratifications ;
- Indemnités à Caractère Social ;
- Primes de Performance Economique.

**SALAIRE DE BASE:****ARTICLE 237 :**

Le salaire de base résulte de la position du travailleur dans la classification professionnelle dans la société.

Le salaire de base doit figurer dans la grille des salaires en vigueur au sein de la société. La grille des salaires est dans tous les cas de figure négociée avec le partenaire social.

**ARTICLE 238 :**

Eu égard à la composante des effectifs de la société et des niveaux d'intervention en terme de responsabilités, la société dispose de deux (02) grilles des salaires :

- Une grille pour le personnel évoluant au sein des groupes : Exécution, Maîtrise et Cadre graduée en dix (10) échelles :  
A, B, C et D pour le groupe Exécution.  
E et F pour le groupe Maîtrise  
G, H, K et M pour le groupe Cadre.
- La grille des cadres supérieurs comprend treize (13) échelles et qui sont :  
D4, D3, D2, D1 - C3, C2, C1 - B3, B2, B1 - A3, A2, A1.  
Chaque échelle est gradué en échelons.

**CHAPITRE I : PRIMES ET INDEMNITES LIEES A L'EMPLOI****II. 1. INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (IEP) :****ARTICLE 239 :**

Cette indemnité a pour objet la valorisation de l'ancienneté génératrice d'expérience professionnelle dans la société.

Elle est exprimée en taux indexé au salaire de base et est déterminée selon quatre (04) tranches distinctes d'ancienneté :

- 1 à 7 ans d'ancienneté : 1 % par année accomplie ;
- 8 à 14 ans d'ancienneté : 1.5% par année accomplie ;
- 15 à 21 ans d'ancienneté : 2 % par année accomplie ;
- 22 ans d'ancienneté et plus : 2.5% par année accomplie .

Les périodes de service national effectuées avant ou après recrutement sont considérées comme années d'activité donnant droit à l'Indemnité d'Expérience Professionnelle (IEP).

Le taux maximal de cette indemnité est fixé à 50%.

**II. 2. INDEMNITE D'INTERIM ET INDEMNITE DE REMPLACEMENT :****ARTICLE 240 :**

La position d'intérim donne droit à une indemnité dite Indemnité Différentielle de Revenu (IDR), résultant de la différence des salaires de base du poste de travail occupé et celui du poste d'intérim augmenté des primes et indemnités indexées au salaire de base et ou liées au poste de travail. Le montant de ces dernières sont déterminées sur la base de la différence des deux salaires de base.

**ARTICLE 241 :**

Le remplacement donne droit au versement d'une indemnité dite Indemnité Différentielle de Revenu (IDR), résultant de la différence des salaires de base du poste de travail occupé et celui du poste de remplacement augmenté des primes et indemnités indexées au salaire de base et ou liées au poste de travail. Le montant de ces dernières sont déterminées sur la base de la différence des deux salaires de base.

**II. 3. INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES :****ARTICLE 242 :**

Les heures effectuées au delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées heures supplémentaires et rémunérées comme suit :

- Les (04) quatre premières heures par semaine sont majorées de 50% ;
- Au delà des quatre (04) premières heures, la majoration est portée à 75% ;
- Les heures travaillées de nuit effectuées en dehors du cycle normal de travail entre 21heures et 5 heures, ainsi que celles effectuées un jour de repos légal sont rémunérées avec majoration de 100%.

**ARTICLE 243 :**

Le système à feu continu en 3×8 induit un dépassement de la durée hebdomadaire de travail et donne droit au paiement des indemnités pour heures supplémentaires conformément à la réglementation en vigueur.

**ARTICLE 244 :**

Le paiement des heures supplémentaires est exclusif à toute autre rémunération et n'est pas cumulable avec l'indemnité forfaitaire de service permanent.

**II. 4. MAJORATION POUR JOURS FERIES (MJF) :****ARTICLE 245 :**

Tout travailleur employé en horaire posté en activité un jour férié perçoit une compensation dite MAJORATION POUR JOURS FERIES (MJF) qui correspond au paiement au taux horaire normal, en plus des huit (08) heures travaillées l'équivalent de huit (08) heures.

**II. 5. INDEMNITE FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT (IFSP) :****ARTICLE 246 :**

L'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP) vise à rémunérer le temps de travail effectué au delà de la durée légale par un travailleur n'émargeant pas au régime des heures supplémentaires, elle couvre en outre la disponibilité et les sujétions liées au travail en milieu industriel.

Le montant de l'IFSP varie en fonction de la nature du poste de travail occupé :

**- Poste d'encadrement technique opérationnel :**

1er niveau : 2500 DA/ mois ;

2ème niveau : 3000 DA/ mois.

**- Le reste de l'encadrement :**

1er niveau : 1800 DA/ mois ;

2eme niveau : 2500 DA/ mois.

Les niveaux 2 rémunèrent le degré de sollicitation et s'apprécient à travers un volume horaire réellement effectué correspondant à un seuil mini de 36 heures par trimestre.

**II. 6. INDEMNITES DE NUISANCES :****ARTICLE 247 :**

Les indemnités de nuisance rétribuent les inconvénients de pénibilité, de salissure, de salubrité et de danger auxquelles sont exposés les travailleurs dans l'exercice normal de leurs tâches de travail.

Les indemnités de nuisance sont versées mensuellement en fonction du nombre de jours réellement travaillés sous forme d'un montant forfaitaire journalier .

La liste des postes de travail ouvrant droit aux indemnités de nuisance ainsi que la répartition des degrés y afférents sont établis par les instances compétentes de la société. Elles font l'objet de modification en tant que de besoin , dans les mêmes formes notamment en fonction de l'évolution des conditions de travail.

**ARTICLE 248 :**

Le barème fixant les indemnités de nuisances est indiqué ci-après :

<b><u>TYPE DE NUISANCES</u></b>	<b><u>MONTANT JOURNALIER</u></b> <b>(en DA)</b>
Indemnité de pénibilité	27.50 DA / JOUR
Indemnité de salissure	27.50 DA / JOUR
Indemnité d'insalubrité 1 <sup>er</sup> degré	16.50 DA / JOUR
Indemnité d'insalubrité 2 <sup>ème</sup> degré	27.50 DA / JOUR
Indemnité de danger 1 <sup>er</sup> degré	16.50 DA / JOUR
Indemnité de danger 2 <sup>ème</sup> degré	22.50 DA / JOUR
Indemnité de danger 3 <sup>ème</sup> degré	35.50 DA / JOUR

**II. 7. INDEMNITE DE MANIPULATION ET DE TIRS A L'EXPLOSIF :****ARTICLE 249 :**

Pour faciliter l'extraction, le concassage et l'enlèvement des matières rocheuses servant d'addition à l'élaboration de l'acier, des matières explosives sont utilisées.

Le personnel participant à l'opération du bourrage des trous en explosifs jusqu'à la détonation, ouvre droit à une indemnité dite indemnité de manipulation et de tirs a l'explosif, (ex. indemnité de tirs de mines).

Le montant de cette indemnité est fixé à 250 DA par opération de tir à l'explosif.

**II. 8. INDEMNITES SPECIALES COKERIE :****ARTICLE 250 :**

Les avantages dont bénéficie le personnel de l'unité Cokerie restent régis par l'accord collectif relatif au statut particulier de la Cokerie du 14.05.2002.

Cet accord est intégré en annexe à la présente convention.

## II. 9. INDEMNITES DE TRAVAIL POSTE (ITP) :

### **ARTICLE 251 :**

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

- le recouvrement d'horaires pour la passation des consignes ;
- le travail de nuit ;
- le travail durant le jour de repos hebdomadaire.

Elle est versée mensuellement en fonction du type d'organisation du quart et du nombre de jours réellement travaillés.

L'indemnité de travail posté est attribuée sous forme de taux indexé au salaire de base du travailleur concerné selon le tableau ci-après :

<b><u>TYPE DE TRAVAIL POSTE</u></b>	<b><u>TAUX DE L'INDEMNITE</u></b>
3 × 8 Continu et Assimile	28 %
3 × 8 Semi Continu	20 %
2 × 8 Discontinu	12 %

**II. 10. INDEMNITE DE RESPONSABILITE DE CAISSE :****ARTICLE 252 :**

Cette indemnité couvre les sujétions liées à la manipulation régulière de fonds en espèces et notamment le risque de déficit dans l'avoir en caisse.

Son montant mensuel comprend trois (03) niveaux comme suit:

Le niveau I : 200,00 DA, le niveau II: 550,00 DA, le niveau III : 1 000,00 DA.

Elle est versée sous forme d'un montant mensuel forfaitaire cotisable et imposable.

La liste des postes de travail donnant droit à cette indemnité ainsi que les montants inhérents à chaque poste sont fixés par voie de procédures internes.

**II. 11. INDEMNITE DE GARDE MEDICALE :****ARTICLE 253 :**

Les médecins de la société sont astreints à une garde programmée par rotation.

La garde consiste à assurer une continuité de la prestation médicale en dehors des heures normales de travail, pendant les jours de repos légaux et jours fériés chômés et payés.

Le médecin perçoit en compensation de la garde accomplie une indemnité correspondant à mille quatre cents (1400) dinars par garde.

La garde ne donne pas lieu à un repos compensateur les week-end et les jours fériés.

**II. 12. INDEMNITE DE SUJETION MEDECIN SPECIALISTE :****ARTICLE 254 :**

Les médecins spécialistes exerçant au niveau de la société perçoivent une indemnité de sujétion dont le montant mensuel est fixé à huit (8000) Dinars.

**II. 13. INDEMNITE DE RESPONSABILITE DE MEDECIN CHEF :****ARTICLE 255 :**

Cette indemnité est accordée au médecin spécialiste appelé à conduire la structure médecine du travail et à exercer la mission d'encadrement de tout le personnel rattachée à cette structure.

Cette indemnité est révocable car liée à l'exercice de la responsabilité, son montant est fixé à quatre mille six cent (4600) Dinars par Mois.

**II. 14. INDEMNITE DE SUJETIONS DE FORMATION :****ARTICLE 256 :**

Le travailleur qui assure à temps partiel des tâches de formation dans un centre propriété de la société, bénéficie lorsqu'il dispense des cours pendant ses heures régulières de travail du maintien intégral de sa rémunération.

Il bénéficie en outre d'une indemnité forfaitaire mensuelle couvrant la préparation des cours, l'organisation et la correction des tests et examens éventuels, certaines nuisances inhérente à l'activité d'enseignement.

Son montant est fixé à deux cent (200) dinars par journée pédagogique correspondant à un volume horaire de cinq (05) heures cumulées ou non.

**II. 15. INDEMNITE DE PERMANENCE :****ARTICLE 257 :**

Le travailleur mis en disposition de permanence ouvre droit à une indemnité forfaitaire de 700 DA par permanence. Il bénéficie en outre d'une journée de repos compensatoire rémunérée.

**II. 16. INDEMNITE D'ASTREINTE :****ARTICLE 258 :**

Le travailleur mis en disposition d'astreinte ouvre droit à une indemnité forfaitaire de 700 DA par période d'astreinte.

**II. 17. INDEMNITE DE CONGE ANNUEL (ICA):****ARTICLE 259 :**

Le congé annuel donne lieu à une indemnité égale au douzième (1/12<sup>ème</sup>) de la rémunération totale perçue par le travailleur au titre de la période de référence du congé et à celui précédent le congé dans le cas de la maladie de longue durée.

Par rémunération totale, il est entendu le salaire de base ainsi que toutes primes et indemnités perçues. Cependant si, au cours de l'année de référence, il est intervenu un changement salarial dans la carrière du travailleur salarié ou s'il a été décidé d'une augmentation de salaire. L'indemnité de congé ne doit en aucun cas être inférieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

**II. 18. PRIME D'INVENTAIRE :****ARTICLE 260 :**

La participation aux travaux d'inventaire ouvre droit à une prime dite d'inventaire dont le montant est fixé à 10 % du salaire de base. Cette prime vise à compenser les efforts particuliers fournis en un temps limité par des travailleurs désignés et justifiant d'un certain

profil dans le domaine des identifications des Biens et équipements de la société, objet de l'inventaire.

## **II. 19. AVANCEMENT ANNUEL DU PERSONNEL :**

### **ARTICLE 261 :**

Un nouveau système d'évaluation annuelle du personnel remplacera en 2005 celui actuellement en vigueur. Des procédures appropriées élaborées par les services de la DRH en fixeront le contenu, les conditions et les modalités de mise en œuvre après avis du comité de participation de la société.

## **CHAPITRE II : INDEMNITES A CARACTERE DE REMBOURSEMENT**

### **II- 1 / INDEMNITE DE PANIER :**

#### **ARTICLE 262 :**

Cette indemnité vise à compenser les frais occasionnés à l'agent pour sa restauration. Elle est versée mensuellement au prorata des jours travaillés, et elle est imposable.

Le montant de l'indemnité de panier est fixé à deux cents (200 DA) par jour travaillé pour l'ensemble des travailleurs de la société.

Pour prétendre à l'indemnité de panier, l'agent doit :

- être présent au poste de travail pendant au moins six (06) heures par jour travaillé ;
- ne pas être en mission commandée ou en déplacement dans un rayon égal ou supérieur à cinquante (50) kilomètres.

En cas de doublement de poste ou de dépassement de l'amplitude journalière de travail (douze heures de travail continu), il est attribué une deuxième indemnité de panier.

### **II-2 / INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE PANIER :**

#### **ARTICLE 263 :**

Cette indemnité vise à compenser les contraintes et sujétions liées à des conditions spéciales de travail subies par certains travailleurs affectés à des emplois exigeant des capacités particulières.

Elle complète l'indemnité de panier servie au reste du personnel.

L'indemnité complémentaire de panier comprend deux (02) niveaux :

- 50,40 DA/Jour pour le niveau 1.
- 100,80 DA/Jour Pour le niveau 2.

La liste des postes y ouvrant droits est annexée à la présente convention.

Elle est due dans les mêmes conditions que l'indemnité de panier.

## **II – 3 / INDEMNITE DE TRANSPORT :**

### **ARTICLE 264 :**

Lorsque le transport des travailleurs n'est pas assuré par la société directement par des moyens propres ou indirectement, en sous-traitance, à des tiers, les frais engagés par le travailleur pour le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, sont pris en charge partiellement par la société.

Le trajet en question devra couvrir une distance égale ou supérieure à deux (02) kilomètres, distance comprise entre le centre de la localité où réside l'intéressé et l'entrée principale de l'établissement correspondant au lieu de travail du travailleur.

### **ARTICLE 265 :**

Lorsque le transport du personnel est assuré par la société, le point de ramassage situé dans une localité donnée est confondu avec le centre de cette même localité ; étant entendu que la distance maximale entre le centre de la localité la plus éloignée et l'entrée principale du lieu de travail ne saurait excéder cinquante (50) kilomètres.

Lorsque la localité n'est pas desservie, la société pourrait permettre aux travailleurs qui y résident, soit :

- D'emprunter les moyens de la société ou ceux sous-traités jusqu'à la localité desservie et leur payer l'indemnité correspondant à la distance séparant le centre de la localité où il réside et celui de la localité desservie la plus proche (point de ramassage) ;
- De leur accorder l'indemnité correspondant à la distance séparant l'entrée principale la plus proche du lieu de travail et le centre de la localité où ils résident.

**ARTICLE 266 :**

Le barème de cette indemnité imposable et cotisable est fixé comme suit :

<b><u>DISTANCE INDEMNISABLE</u></b>	<b><u>MONTANT MENSUEL DE L'INDEMNITE</u></b>
DE 2 à 5 Km	500DA /mois
DE 5 à 10 Km	650DA /mois
DE 10 à 15 Km	800DA /mois
DE 15 à 20 Km	950DA /mois
DE 20 à 25 Km	1100DA /mois
DE 25 à 30 Km	1250DA /mois
DE 30 à 35 Km	1400DA /mois
DE 35 à 40 Km	1550DA /mois
DE 40 à 45 Km	1700DA /mois
DE 45 à 50 Km	1850DA /mois
DE 50 Km et plus	2000DA /mois

L'indemnité de transport n'est pas cumulable avec l'indemnité de conventionnement véhicule.

**II – 4/ INDEMNITE DE FRAIS DE MISSION :****ARTICLE 267 :**

Le travailleur salarié appelé dans le cadre de mission commandée par la société à effectuer des déplacements dans un rayon supérieur à cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail habituel pendant une période inférieure ou égale à trente (30) jours calendaires reçoit en compensation des frais engagés une indemnité journalière forfaitaire dite « frais de mission ».

**ARTICLE 268 :**

L'indemnité des frais de mission assure une couverture forfaitaire des frais engagés par le travailleur salarié en mission commandée pour sa restauration et éventuellement son hébergement. Elle est fixée à quatre mille (4000) dinars par journée complète pour toutes catégories confondues.

La répartition des frais remboursés au titre de la restauration et de l'hébergement est fixée comme suit :

- Restauration : Huit cents (800) DA par repas

- Hébergement : deux mille quatre cents (2400) DA par nuitée y compris le petit déjeuner.

L'indemnité des frais de mission n'est pas cumulable avec une éventuelle prise en charge directe par la société.

Dans le cas d'une prise en charge, le travailleur salarié concerné ne perçoit que 25% du montant affecté à la rubrique, objet de la prise en charge.

Elle n'est pas non plus cumulable avec l'indemnité de panier.

#### **II-5 / INDEMNITE FORFAITAIRE DE DEPLACEMENT :**

##### **ARTICLE 269 :**

L'indemnité des frais de déplacement est due à tout travailleur appelé à exercer ses fonctions dans un lieu situé dans un rayon supérieur à cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail et pour une durée supérieure à un (01) mois et égale ou inférieure à six (06) mois.

L'indemnité des frais de déplacement est destinée à compenser les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement engagés par le salarié.

##### **ARTICLE 270 :**

L'indemnité des frais de déplacement est fixée à deux mille (2000) dinars par journée complète pour toutes catégories confondues.

La répartition des frais remboursés au titre de la restauration et de l'hébergement est fixée comme suit :

- Restauration : six cents (600) DA par repas
- Hébergement : huit cents (800) DA par nuitée y compris le petit déjeuner.

L'indemnité des frais de déplacement n'est pas cumulable avec une éventuelle prise en charge directe par la société.

Dans le cas d'une prise en charge, le travailleur salarié concerné ne perçoit que 25% du montant affecté à la rubrique, objet de la prise en charge.

#### **II- 6 / INDEMNITE KILOMETRIQUE DE DEPLACEMENT POUR MISSION:**

##### **ARTICLE 271 :**

L'indemnité kilométrique est destinée à couvrir les frais occasionnés par l'utilisation exceptionnelle par le salarié, du véhicule particulier lui appartenant, dans le cadre d'une mission commandée par la société et ce, dans un rayon supérieur à cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé à sept (07) dinars par kilomètre parcouru.

## II – 7 / INDEMNITE DE CONVENTIONNEMENT DE VEHICULE :

**ARTICLE 272 :**

Le conventionnement de véhicule a pour objet de rémunérer forfaitairement l'utilisation régulière d'un véhicule non propriété de la société et non mis à sa disposition par cette dernière pour les besoins de service d'une part et pour les besoins de transport personnel du bénéficiaire de son domicile à son lieu de travail et retour d'autre part.

L' ouverture au droit à l'indemnité de conventionnement est subordonné à la réunion de deux conditions :

1. Etre cadre ou cadre supérieur de la société ;
2. Etre autorisé par la hiérarchie à utiliser le véhicule pour les besoins de service ou pour le déplacement du domicile vers le lieu de travail.

Le montant de l'indemnité de conventionnement non cumulable avec l'indemnité de transport est fixé à trois mille cinq cents (3500) dinars/mois . Il est composé de deux indemnités imposables :

- Une indemnité kilométrique de mille cinq cents (1500) dinars/mois ;
- Une indemnité d'amortissement de deux mille (2000) dinars / mois.

**A- INDEMNITE KILOMETRIQUE DE CONVENTIONNEMENT:**

L'indemnité kilométrique est due à tout cadre et cadre supérieur qui utilise régulièrement et uniquement pour son transport personnel pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et retour un véhicule non propriété de la société et non mise à sa disposition par cette dernière. Dans ce cas, le bénéficiaire ne perçoit que mille cinq cents (1500) Dinars/Mois.

**B- INDEMNITE D'AMORTISSEMENT :**

Cette indemnité cumulable avec l'indemnité kilométrique est due à tout cadre ou cadre supérieur qui utilise régulièrement à la demande de la hiérarchie et pour les besoins de service un véhicule non propriété de la société et non mis à sa disposition par cette dernière.

Dans ce cas, le bénéficiaire perçoit à ce titre une indemnité d'amortissement de 2000 DA/Mois.

**ARTICLE 273 :**

Lorsque le véhicule conventionné est immobilisé pour une longue période, le bénéficiaire est tenu d'informer par écrit, par l'intermédiaire de sa hiérarchie la structure du personnel.

Dans ce cas , le travailleur concerné bénéficie du maintien de l'avantage dans la limite d'un (01) mois.

### **CHAPITRE III: LES GRATIFICATIONS**

#### **III – 1 MEDAILLE DU TRAVAIL :**

##### **ARTICLE 274 :**

La médaille de travail est destinée à compenser la fidélité au sein de la société.

Il existe trois (03) niveaux de médaille de travail de rang différent : (bronze, argent, or). Chaque niveau correspond à une période de travail accomplie au sein de la société.

- La médaille de bronze est attribuée pour toute période de fidélité égale à dix (10) ans et inférieure à vingt (20) ans ;
- La médaille d'argent est attribuée pour toute période de fidélité égale à vingt (20) ans et inférieure à trente (30) ans ;
- La médaille d'or est attribuée pour toute période de fidélité de trente (30) ans et plus.

##### **ARTICLE 275 :**

Par période de fidélité il est entendu:

- Les périodes de travail effectif au sein de la société (SNS-SIDER et ses filiales) et dans la branche Sidérurgie/Métallurgie, travail dans le cadre d'un contrat à durée déterminée compris ;
- Les périodes de services national avant ou après recrutement, ainsi que les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux ;
- Les périodes de maladie, d'accident de travail et d'invalidité ;
- Les périodes de congé de maternité ;
- Les périodes de détachement rémunérées.
- Les périodes de participation à la guerre de libération nationale ;
- Les congés annuels ;
- Les absences spéciales rémunérées.

N'entrent pas dans la détermination de la fidélité les périodes de :

- Mise en disponibilité ;
- Congé sans solde ;
- Détachement non rémunéré.

##### **ARTICLE 276 :**

La médaille du travail de rang supérieur à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler est décernée à titre posthume au travailleur décédé des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La médaille de travail est décernée aussi au travailleur congédié pour invalidité du 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie.

Cette distinction sera de qualité immédiatement supérieure à celle qu'il aurait eu s'il était resté en activité.

Pour les travailleurs décédés tel que mentionnés ci-dessus, la distinction est remise aux ayants droit légaux.

**ARTICLE 277 :**

Les niveaux de gratifications correspondant à chaque catégorie de médaille sont fixés comme suit :

- 15.000,00 DA net de tout impot pour la médaille de bronze ;
- 22.500,00 DA net de tout impot pour la médaille d'argent ;
- 30.000,00 DA net de tout impot pour la médaille d'or.

Ces montants ne sont pas additionnels, le travailleur ne peut cumuler plus de trente mille (30000 DA) au cours de sa carrière dans la société.

**III-2 GRATIFICATION DE FIN DE CARRIERE:**

**ARTICLE 278 :**

Cet avantage est une gratification allouée par la société au travailleur à l'occasion de son départ à la retraite.

Elle est accordée au moment de départ à la retraite sous forme d'une majoration touchant les salaires cotisables des cinq (05) dernières années précédant la mise à la retraite.

Cette majoration est déterminée comme suit :

- 6% des salaires cotisables du 1er au 12ème mois de la période considérée ;
- 12% des salaires cotisables du 13ème au 24ème mois de la période considérée ;
- 18% des salaires cotisables du 25ème au 36ème mois de la période considérée ;
- 24% des salaires cotisables du 37ème au 48ème mois de la période considérée ;
- 30% des salaires cotisables du 49ème au 60ème mois de la période considérée.

**III – 3 ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE**

**ARTICLE 279 :**

L'allocation de départ à la retraite est une gratification qui a pour objet de marquer la reconnaissance de la société à l'égard du travailleur admis à la retraite et qui a accompli au minimum dix (10) années de travail.

Elle est calculée suivant le barème suivant :

<b><u>NOMBRE D'ANNEES DE TRAVAIL</u></b>	<b>NOMBRE DE MOIS DE SALAIRE BRUT IMPOSABLE ACCORDES</b>
10 ans et moins de 15 ans	Deux (02) Mois
15 ans et moins de 20 ans	Quatre (04) Mois
20 ans et plus	Dix (10) Mois

Le montant de cette allocation est déterminé après application du mécanisme de majoration salariale servie à l'occasion du départ à la retraite en vigueur dans la société.

**III. 4. ALLOCATION DE DECES :****ARTICLE 280 :**

Lorsque le décès d'un travailleur survient durant la relation de travail, une allocation dite de décès est versée aux ayants droit selon les dispositions légales en vigueur.

Le montant de cette allocation non imposable et non cotisable correspond à six (06) mois de salaire brut calculé sur la base du meilleur salaire mensuel brut de l'année du décès.

### **III. 5. INDEMNITE DE CONGEDIEMENT**

#### **ARTICLE 281 :**

Par le fait de l'incapacité absolue d'exercer toute activité salariée, la cessation de la relation de travail qui lie tout travailleur déclaré par la sécurité sociale invalide de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie (même si l'invalidité est temporaire ) doit être prononcée et le concerné congédié.

Le travailleur concerné par cette mesure est indemnisé sur la base de un (01) mois de salaire brut par année de travail effectif ou assimilé et ce dans la limite de quinze (15) années.

Le salaire brut de référence servi pour la détermination de l'indemnité de congédiement est celui perçu par un travailleur occupant le même poste, dans le cas où le dernier salaire perçu par l'invalide n'est plus en vigueur.

### **III. 6. AVANTAGE TELEPHONE :**

#### **ARTICLE 282 :**

La gratification téléphone est accordée au travailleur mis en disposition d'astreinte par la société.

Elle consiste en une prise en charge par la société de l'abonnement téléphonique lorsque la ligne est personnelle (téléphone domicile).

La prise en charge est établie sur présentation de la facture délivrée par les services des télécommunications.

## **CHAPITRE IV : INDEMNITES A CARACTERE SOCIAL**

### **IV-1/ INDEMNITE POUR CONJOINT SANS REVENU :**

#### **ARTICLE 283 :**

L'indemnité pour conjoint sans revenu est accordée au travailleur dont le conjoint n'exerce aucune activité lucrative.

Son montant est fixé à six cent cinquante (650) dinars par mois.

### **IV-2/ INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ALLOCATIONS FAMILIALES**

#### **ARTICLE 284 :**

Cette indemnité est servie au travailleur ayant des enfants au titre desquels il perçoit les allocations familiales et dont l'age dépasse dix (10) ans.

Le montant mensuel de l'indemnité complémentaire est fixé à 11,25 DA par enfant y ouvrant droit.

## **CHAPITRE V: PRIME DE PERFORMANCE ECONOMIQUE**

### **ARTICLE 285 :**

#### **V. 1. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE REMUNERATION (ICR) :**

L'Indemnité Compensatoire de Rémunération (ICR) vise à compenser forfaitairement les montants versés mensuellement aux travailleurs au titre du système de stimulation basé sur la PRC et la PRI supprimé suite à l'accord collectif du 27/10/2004.

Le montant de cette indemnité fixe correspond à 45 % du salaire de base d'octobre 2004, elle est imposable, cotisable et est versée mensuellement.

#### **V. 2. PRIME DE PRODUCTIVITE :**

Cette prime dite de productivité versée mensuellement à partir de janvier 2005 selon des règles et des conditions fixées par voie de procédure est destinée à sanctionner la productivité d'un collectif. Elle est basée sur des paramètres économiques, transparents, justes et motivants et correspond à 15% du salaire de base.

**ARTICLE 286 :**

Si à l'avenir et durant la période de validité de la présente convention, la promulgation de textes légaux plus favorables au travailleur, leurs dispositions s'appliqueront de droit et dérogeront aux dispositions de la présente convention collective.

**ARTICLE 287 :**

Les avantages éventuels résultant de l'application de ces textes légaux ne sont pas cumulables avec ceux de même nature que ceux prévus par la présente convention collective.

**DATE DE MISE EN ŒUVRE :****ARTICLE 288 :**

La présente convention collective entre en vigueur à compter du 23 novembre 2004

**POUR LA SOCIETE ISPAT ANNABA**

LE PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL

S.KUMAR

**POUR LE SYNDICAT UGTA ISPAT ANNABA**

LE SECRETAIRE GENERAL

A. MENADI