



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : سبتمبر 2006
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية للفرع
القطاع: صناعة الحديد
الموضوع : اتفاقية مشتركة لشركة صناعة الحديد SIDER (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي الاتفاقية على 9 أبواب: احكام عامة / علاقات العمل الفردية / تنظيم العمل / التكوين والمسار المهني / تعديل علاقة العمل / الحماية الاجتماعية / علاقات العمل الجماعية / التصنيف والتأجير / احكام نهائية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

**SGP CABELEC CONSTRUMET EQUIPAG
INDELEC TRANSOLB ET GROUPE SNVI
ET LA FEDERATION FNTMEE / UGTA**

**Convention Collective
de Branche**

Septembre 2006

**➤ CONVENTION COLLECTIVE DE
BRANCHE – Septembre 2006**

- **Accord Collectif de Branche – 30
Septembre 2006**
- **Avenant N°1 à la Convention
Collective de Branche de 2006 –
01 Mai 2010**
- **Avenant N°02 à la Convention
Collective de Branche de 2006 –
01 Juillet 2011**

Sommaire

TITRE I	DISPOSITIONS GENERALES	1
Chapitre 1 :	Objet, champ d'application, durée	1
Chapitre 2 :	Adhésion, modification, dénonciation	2
Chapitre 3 :	Droits et obligations des parties	3
Chapitre 4 :	Interprétation et règlement des conflits	5
Chapitre 5 :	Conditions et modalités de saisine de la commission paritaire	6
TITRE II	RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL	7
Chapitre 6 :	Recrutement du personnel	7
Chapitre 7 :	Contrat de travail	8
Chapitre 8 :	Période d'essai	9
Chapitre 9 :	Confirmation	10
TITRE III	ORGANISATION DU TRAVAIL	11
Chapitre 10 :	Durée du travail	11
Chapitre 11 :	Repos hebdomadaire	13
Chapitre 12 :	Heures supplémentaires	13
Chapitre 13 :	Absences	15
Chapitre 14 :	Congés	16
Chapitre 15 :	Chômage technique	18
TITRE IV	CARRIERE ET FORMATION	20
Chapitre 16 :	Formation	20
Chapitre 17 :	Affectation, réaffectation	22
Chapitre 18 :	Promotion, avancement	23
TITRE V	MODIFICATIONS DE LA RELATION DE TRAVAIL	25
Chapitre 19 :	Modifications de la relation de travail	25
Chapitre 20 :	Suspension de la relation de travail	25
Chapitre 21 :	Motifs de la cessation de la relation de travail	27
Chapitre 22 :	Conditions de la cessation de la relation de travail	27
Chapitre 23 :	Compression d'effectifs	29
Chapitre 24 :	Cessation de la relation de travail	29
TITRE VI	PROTECTION SOCIALE	30
Chapitre 25 :	Protection sociale et solidarité	30
Chapitre 26 :	Départ en retraite	31
Chapitre 27 :	Sécurité des hommes	32
TITRE VII	RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL	34
Chapitre 28 :	L'exercice du droit syndical	34
Chapitre 29 :	Protection de l'exercice du droit syndical	35
Chapitre 30 :	Organisation du dialogue social et règlement des conflits collectifs	37
Chapitre 31 :	Règlement des conflits collectifs	38
Chapitre 32 :	Règlement des conflits individuels	40
TITRE VIII	CLASSIFICATION ET REMUNERATION	42
Chapitre 33 :	Classification des emplois	42
Chapitre 34 :	Nomenclature des emplois	43
Chapitre 35 :	Rémunération : principes de base	43
Chapitre 36 :	Le salaire de base	44
Chapitre 37 :	Primes de stimulation individuelle et collective	45
Chapitre 38 :	Les indemnités	46
Chapitre 39 :	Avantages de départ en retraite :	48
Chapitre 40 :	Autres indemnités	50
TITRE IX	DISPOSITIONS FINALES	51

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1 : Objet, champ d'application, durée

Article 1 :

La présente Convention a pour objet de déterminer les conditions de travail et de régler les relations socioprofessionnelles entre les différents partenaires en présence :

- Les organismes employeurs appartenant aux SGP CABELEC CONSTRUMET EQUIPAG INDELEC TRANSOLB ET Groupe SNVI et dénommé « EMPLOYEUR »
- le Syndicat représentatif des travailleurs représenté par la Fédération Nationale des Travailleurs de la Mécanique, de la Métallurgie, de l'Electricité et de l'Electronique (F.N.T.M.M.E.E.) au sein de l'Union Générale des Travailleurs Algériens (U.G.T.A.) et dénommé « FEDERATION »

Cette convention détermine à cet effet :

- les conditions d'emploi et de travail,
- les relations professionnelles entre employeurs et travailleurs,
- les rapports collectifs de travail,
- les mécanismes et systèmes de rémunération.

Article 2 :

La présente convention s'applique à l'ensemble des entreprises relevant des Organismes Employeurs se trouvant sur l'ensemble du territoire national.

Ne sont pas concernés par les dispositions de cette Convention les personnels régis par les statuts et autres dispositions légales spécifiques, notamment :

- les cadres dirigeants des Entreprises au sens du décret 90-290 du 29/09/1990 et de la réglementation en vigueur,
- le personnel Etranger,
- les présalariés,
- les apprentis.

Les conditions de travail des catégories précitées sont déterminées par des contrats spécifiques.

Article 3 :

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation totale ou partielle par l'une des parties contractantes dans les conditions prévues par la loi.

Article 4 :

La présente Convention Collective est établie conformément à la législation en vigueur et notamment aux dispositions de la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée.

Les dispositions les plus favorables contenues dans les différentes conventions collectives auxquelles l'organisme employeur a souscrit ou adhéré s'imposent à lui et s'appliquent aux

travailleurs de l'organisme concerné, sauf dispositions plus favorables contenues dans les contrats de travail avec l'entreprise.

Chapitre 2 : Adhésion, modification, dénonciation

Article 5 :

Sont adhérentes à l'ensemble des dispositions de la présente Convention, toutes les Entreprises et Filiales des Organismes Employeurs et l'Organisation Syndicale de l'U.G.T.A. constituée en Fédération Nationale des Travailleurs de la Mécanique Electrique et Electronique «FNTMMEE»

Article 6 :

Peuvent adhérer à cette Convention :

- toute autre Entreprises, sociétés mixtes et filiales,
- toute organisation syndicale, légalement constituée et non signataire de la présente Convention, à la condition de remplir les critères de représentativité prévus par les textes en vigueur.

Toute demande d'adhésion à la présente Convention doit être formulée par écrit et satisfaire aux conditions d'enregistrement prévues par la législation en vigueur.

Article 7 :

Après son adoption, la présente Convention peut être modifiée par suite de changement survenu au niveau de la législation du travail.

Les modifications ne porteront que sur les dispositions concernées par les nouvelles lois.

D'autres questions peuvent naître après la conclusion de la présente Convention. Dans ce cas, les parties peuvent conclure des accords collectifs et les annexer à la présente Convention.

Article 8 :

La demande de modification doit obligatoirement être argumentée et accompagnée de propositions relatives aux clauses et dispositions faisant l'objet de la révision souhaitée.

Les propositions introduites font obligation pour les deux parties d'avoir à engager les négociations dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signification de la demande de la modification.

Article 9 :

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs.

Toute modification éventuelle dans les relations de travail ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la loi et par voie de négociation collective.

Article 10 :

La présente Convention Collective et les accords successifs qui viendraient l'actualiser peuvent être dénoncés en partie ou en totalité, par les parties signataires.

Toutefois la dénonciation partielle ou totale ne peut intervenir dans les douze (12) mois qui suivent leurs enregistrements respectifs.

Article 11 :

La dénonciation doit être signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire. Une copie de cette lettre sera adressée sous huitaine à l'inspection du travail d'Alger.

La signification de la dénonciation oblige les parties à engager les négociations dans les trente (30) jours qui la suivent.

Dans le cas de dénonciation, la présente Convention reste en vigueur jusqu'à la signature et l'enregistrement de la nouvelle Convention.

Article 12 :

Les demandes de révision, de modification ou de dénonciation de la présente Convention ne peuvent être introduites que par les parties signataires de la présente convention.

Chapitre 3 : Droits et obligations des parties

Section 1 : Droits et obligations des travailleurs

Article 13 :

Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- exercice du droit syndical,
- négociation collective,
- participation dans l'organisme employeur,
- sécurité sociale et retraite,
- hygiène, sécurité et médecine du travail,
- repos,
- participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- recours à la grève.

Article 14 :

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

- à une occupation effective,
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste, autre que celle fondée sur leurs aptitudes et leurs mérites,

- à la formation professionnelle, au perfectionnement et à la promotion dans le travail,
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due pour un travail fourni,
- aux œuvres sociales,
- à tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail, de la convention ou accords collectifs.

Article 15 :

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

- accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées directement ou indirectement 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, la productivité et l'image de marque de l'entreprise.
- exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction.
- observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation en vigueur.
- accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail et du contrôle de l'assiduité.
- participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre du développement de l'entreprise.
- ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité.
- ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, procédés de fabrication et 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 autorisés par la hiérarchie.
- observer les obligations découlant du contrat de travail.
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise.

Section 2 : Droits et obligations de l'employeur

Article 16 :

Dans le cadre de la relation de travail, l'employeur exerce son droit pour notamment :

- faire respecter le règlement intérieur et exercer ses pouvoirs de direction en matière de discipline et autres pour sauvegarder les intérêts supérieurs de l'entreprise.
- contrôler, évaluer les aptitudes professionnelles des travailleurs pour une meilleure utilisation de leurs compétences.
- faire respecter les obligations par lesquelles sont tenus les travailleurs.

Article 17 :

Dans le cadre de ses obligations économiques et sociales l'employeur doit :

- assurer au travailleur les conditions normales de travail et avoir en permanence le souci de leur amélioration.
- respecter la réglementation et les accords conventionnels en appliquant les droits et avantages au profit des travailleurs.
- gérer au mieux le patrimoine de l'entreprise, en développant ses activités, en mettant au point une stratégie de plans et programmes lui permettant d'agir et de réagir aux conditions qui prévalent.
- œuvrer dans le sens de l'atteinte des objectifs assignés, avec le souci constant d'une efficacité optimale pour l'amélioration des résultats de l'entreprise.

Chapitre 4 : Interprétation et règlement des conflits

Article 18 :

En cas de conflit limité ou généralisé, relatif à la présente convention, les parties signataires s'engagent à ne recourir ni au lock-out, ni à la grève, avant d'avoir épuisé les possibilités de règlement légales, réglementaires et conventionnelles.

Article 19 :

Les divergences qui pourraient naître de l'interprétation des clauses de la présente convention ou de l'exécution des engagements contractés seront portées devant une commission dénommée «**Commission Paritaire d'Interprétation**».

Cette commission est composée de six (6) membres dont :

- trois (3) membres représentant l'employeur désignés par l'Employeur,
- trois (3) membres représentant le syndicat et désignés par la Fédération.

Les deux parties étant signataires de la présente Convention.

L'installation de la **Commission Paritaire d'Interprétation** se fera , le jour de la signature de la présente Convention de Branche.

Article 20 :

Lorsqu'il existe au sein de la Branche, plusieurs organisations syndicales représentatives, la participation aux travaux de commission, se fait au prorata de cette représentativité.

Les membres sont choisis en raison de leur connaissance de la situation du travail et de leur capacité de communication.

Chapitre 5 : Conditions et modalités de saisine de la commission paritaire

Article 21 :

La Commission paritaire se réunit à la demande de l'une des parties concernées en vue d'interpréter à l'amiable les dispositions objet du litige.

Le lieu, les jours, la durée des réunions sont convenus entre les deux parties.

Article 22 :

La Commission Paritaire a pour missions d'interpréter, de clarifier, d'orienter les parties et de proposer les solutions qu'elle estime et juge appropriées.

A l'issue des concertations, la Commission Paritaire d'Interprétation est tenue de présenter à la partie Employeur et à la Fédération, un rapport d'interprétation.

L'Employeur répercute les propositions retenues sur l'ensemble des Entreprises dans un délai de huit (8) jours qui suivent la date de dépôt du rapport.

Article 23 :

En cas de désaccord persistant sur une ou plusieurs questions examinées, l'une des parties demande l'assistance ou conseil de l'Inspection du travail territorialement compétente.

TITRE II RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Chapitre 6 : Recrutement du personnel

Article 24 :

Le recrutement doit avoir pour objet de pourvoir un poste de travail vacant en fonction des besoins exprimés par l'entreprise.

Article 25 :

Les postes vacants sont pourvus en priorité :

- par les travailleurs confirmés remplissant les conditions requises pour l'occupation du poste,
- par les travailleurs des entreprises du portefeuille dans le cadre des actions de redéploiement.

Article 26 :

Le recrutement doit obéir à une procédure qui garantit :

- L'accès égal à capacité égale de tous à l'emploi,
- La sélection des éléments les plus compétents,

nonobstant les dispositions spécifiques aux Moudjahidine, veuves de Chahid et Enfants de Chouhada qui bénéficient de la priorité dans l'emploi.

Article 27 :

En cas de reprise des activités au sein de l'Entreprise, et dans le cadre d'un accord avec la caisse de chômage, le pourvoi des postes est accordé en priorité aux travailleurs de l'entreprise inscrits au régime d'assurance chômage, par suite d'une compression d'effectifs.

Article 28 :

Avant tout recrutement externe, l'entreprise ayant déjà procédé à une compression des effectifs, accordera, à compétence égale, la priorité aux agents de l'entreprise ayant fait l'objet d'une compression et affiliés à la caisse de chômage.

Article 29 :

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

Article 30 :

Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie et signée par son tuteur légal. Il ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé et préjudiciables à sa moralité.

Article 31 :

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

Article 32 :

Le recrutement des Etrangers peut être opéré conformément à la réglementation en vigueur

Chapitre 7 : Contrat de travail

Article 33 :

Tout recrutement est formalisé par un contrat de travail qui précise notamment :

- la nature de la relation de travail qui peut être soit
 - un contrat à durée indéterminée à temps plein
 - un contrat à durée déterminée à temps plein
 - un contrat à durée déterminée à temps partiel
 - un contrat à durée indéterminée à temps partiel
- la durée de la relation de travail,
- la date d'effet de la relation de travail,
- le poste et le (ou les) lieux d'affectation du travailleur,
- la fonction ,
- la classification,
- la forme de rémunération du travail,
- le salaire et les autres éléments de rémunération,

Article 34 :

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

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

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

Article 35 :

Le contrat à durée **déterminée** à temps partiel est conclu pour une durée, d'au moins égale à la moitié de la durée légale du travail.

L'entreprise détermine les postes concernés et les conditions particulières d'emploi.

Article 36 :

Le contrat de travail peut être conclu également pour une durée **indéterminée** mais pour un temps partiel, c'est à dire pour un volume horaire moyen inférieur à la durée légale de travail et ce, lorsque :

- le volume de travail disponible ne permet pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur.
- le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenances personnelles et que l'employeur **accepte**.

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

La rémunération est déterminée en fonction de la durée du travail définie dans le contrat de travail.

Chapitre 8 : Période d'essai

Article 37 :

Tous les travailleurs recrutés avec un contrat à durée indéterminée sont soumis à une période d'essai fixée comme suit :

- deux (2) mois pour le personnel d'exécution ;
- quatre (4) mois pour le personnel de maîtrise ;
- six (6) mois pour le personnel cadre et cadre supérieur.

Cependant, pour les postes de responsabilité ou de haute qualification, la période d'essai peut être portée à douze (12) mois.

Durant la période d'essai, le travailleur est concerné par les mêmes droits et obligations que les travailleurs confirmés.

Chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail, sans préavis ni indemnités. Toutefois pour les postes de responsabilité ou de haute qualification un préavis réciproque est nécessaire. Chaque Entreprise détermine la durée de ce préavis qui doit être stipulé dans le contrat de travail.

Article 38 :

Les agents recrutés avec un contrat à durée déterminée peuvent être soumis à une période d'essai négociée avec l'organisme employeur ou fixée par les conventions collectives d'entreprises.

Article 39 :

Chaque entreprise élaborera des procédures internes de suivi d'évolution et d'appréciation de la période d'essai sur la base de critères et de paramètres objectivement mesurables portés à la connaissance du travailleur concerné.

Chapitre 9 : Confirmation

Article 40 :

A l'issue ou au cours de la période d'essai, le travailleur recruté pour une durée indéterminée est

- soit confirmé dans son emploi, si les résultats sont satisfaisants
- soit, dans le cas contraire, il est mis fin à la relation de travail le liant à l'entreprise.

Dans les deux cas, il reçoit une notification établie conformément aux procédures en vigueur et aux dispositions du Contrat de travail.

Article 41 :

A défaut de notification de la rupture de la relation de travail à l'issue de la période d'essai, l'agent est réputé confirmé d'office, au sein de l'organisme employeur.

TITRE III ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre 10 : Durée du travail

Article 42 :

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à quarante heures dans des conditions normales de travail. Elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

L'aménagement et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sont déterminés par les conventions ou accords collectifs.

Article 43 :

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

Article 44 :

L'amplitude journalière découlant de la durée légale de travail hebdomadaire fixée par l'organisme employeur inclut :

- La durée de la pause repas de trente (30) minutes prise entre les séances de travail.
- Les temps de douche et d'habillage, fixé à trente (30) minutes, pour les opérateurs très fortement exposés dans certains secteurs de production aux nuisances et salissures, à l'exception des fondeurs et des forgerons qui font l'objet de statut particulier.
- La liste de ces postes est arrêtée par l'Entreprise.

La durée légale de travail peut être modulée ou modifiée en fonction des contraintes de production, de commercialisation et d'organisation, ou de contraintes externes, sans que l'amplitude journalière ne dépasse douze (12) heures, y compris dans le système de travail par équipes postées.

Article 45 :

La durée légale hebdomadaire est réduite d'une demi-heure (1/2) par jour pour les travailleurs exposés de façon permanente à des travaux particulièrement pénibles, dangereux et /ou insalubres ou impliquant des contraintes nuisibles sur les plans physique ou nerveux.

La liste des postes concernés est arrêtée par l'entreprise

Article 46 :

Le bénéfice de la réduction d'horaire ci-dessus, n'est due que lorsque le travailleur est exposé au moins pendant une durée de six (6) heures par jour.

La liste des postes pouvant bénéficier de la dite réduction est déterminée par convention ou accord collectif sur la base de propositions de la Commission Hygiène et Sécurité et du médecin du travail.

Les métiers de la fonderie et de la forge font l'objet d'une étude dans le cadre d'un statut particulier.

La réduction de la durée légale de travail appliquée aux postes tels que définis aux articles N° 44 et N° 45 ci-dessus, n'entraîne aucune réduction de salaire pour les travailleurs y ouvrant droit.

Article 47 :

La durée hebdomadaire de travail des personnels affectés aux postes comportant des périodes creuses, notamment les chauffeurs et le personnel de sécurité, est fixée respectivement comme suit :

- Chauffeurs du personnel : 43 heures par semaine.
- Personnel de surveillance, sécurité et pompiers : 44 heures par semaine.

La liste exhaustive des postes susceptibles d'être concernés est dans tous les cas arrêtée par l'Entreprise après concertation avec les représentants des travailleurs.

L'horaire d'équivalence n'implique aucune rémunération supplémentaire.

Les heures supplémentaires sont comptabilisées à partir du plafond horaire arrêté pour chacune des catégories visées ci-dessus.

Article 48 :

Lorsque les besoins de la production ou de service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou "travail posté".

Le travail posté donne droit à une indemnité destinée à compenser les sujétions telles que :

- les contraintes et inconvénients liés aux changements fréquents d'horaire de travail,
- le travail de nuit et de jours de repos légaux,
- les recouvrements d'horaire pour la passation de consignes entre les équipes.

Les heures effectuées en plus de l'horaire normal seront rémunérées sous le régime des heures supplémentaires.

Article 49 :

Le travail par équipes postées est généralement organisé selon les formules suivantes :

- 2x8 discontinu : répartition en 2 équipes, système où la production de biens ou de services est assurée un quart le matin et un quart l'après midi avec arrêt en fin de semaine.
- 3x8 discontinu : répartition en 3 équipes, système où la production de biens ou de services est assurée 24/24 heures avec arrêt en fin de semaine.
- 3x8 ou 2x12 continu : répartition en 2 ou 3 équipes, système où la production de biens ou de services est assurée 24/24 heures tous les jours de la semaine, jours de repos légal et jours fériés compris. Les jours de repos sont variables.

Selon les spécificités des Entreprises, d'autres cycles de rotation du travail peuvent être organisés. Ils sont définis par accords collectifs ou conventions d'Entreprises.

Chapitre 11 : Repos hebdomadaire

Article 50 :

Le jour de repos légal hebdomadaire, qui correspond aux conditions normales de travail, est fixé au vendredi.

Lorsque la durée légale du travail est répartie sur 5 jours, le deuxième jour de repos est fixé par accord collectif.

Les jours de repos hebdomadaire des travailleurs affectés aux postes à feu continu, et ceux relevant des secteurs de sécurité et de gardiennage sont fixés par roulement toute l'année.

Article 51 :

A titre exceptionnel, les jours de repos hebdomadaire peuvent être modifiés par l'employeur. Lorsque les impératifs économiques et/ou commerciaux l'exigent, le repos est différé ou pris un autre jour dans un délai n'excédant pas 15 jours.

En aucun cas, le repos hebdomadaire ne doit être compensé par le paiement d'un salaire.

Chapitre 12 : Heures supplémentaires

Article 52 :

Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel limité.

Dans ce cas, l'entreprise peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au delà de la durée légale de travail sans que l'amplitude journalière ne dépasse douze (12) heures

Article 53 :

Le recours aux heures supplémentaires, ne peut être justifié que lorsque à titre exceptionnel, l'entreprise se trouve dans l'obligation :

- d'achever des travaux dont l'interruption risque d'engendrer des détériorations matérielles graves ou pouvant porter atteinte à la sécurité du personnel,
- d'achever des travaux qui risquent de ralentir la fabrication ou la commercialisation des produits,
- d'achever des travaux revêtant un caractère stratégique.
- prévenir des accidents imminents ou réparer les dommages résultant d'accidents.

Article 54 :

Les heures supplémentaires, qui peuvent être justifiées par des motifs, autres que ceux cités à l'article 53 précédent sont autorisées par la Direction qui jugera du caractère exceptionnel et limite de celles-ci.

Le nombre des heures supplémentaires autorisées dans ce cas est limité à 10 % de la durée légale du travail.

Article 55 :

Les heures supplémentaires effectuées au delà de la durée légale de travail ou des horaires d'équivalence, donnent lieu au paiement d'une majoration fixée comme suit :

- 50 % pour les quatre (4) premières heures,
- 75 % pour les heures supplémentaires effectuées au delà de la 45^{ème} heure,
- 100 % pour les heures supplémentaires effectuées entre 21 heures et 5 heures, hormis le travail posté.

Article 56 :

Les heures perdues suite à l'interruption collective de travail, en dehors de la grève, inférieures ou égales à 40 heures, résultant de causes indépendantes de la volonté de l'employeur, sont selon les conditions économiques et techniques de l'entreprise, récupérées sans majoration suivant un calendrier arrêté par l'employeur et les représentants des travailleurs.

Article 57 :

Les heures supplémentaires effectuées au delà des 20% réglementaires sont portées à la connaissance de l'inspection du travail territorialement compétente, les représentants des travailleurs étant consultés.

Article 58 :

Le travail effectué le jour de repos légal au sens de la législation en vigueur, ouvre droit à un repos compensateur d'égale durée et à la majoration selon les conditions fixées à l'article N° 55 de la présente convention.

Article 59 :

Le travail effectué un jour férié normalement chômé et payé au sens de la législation en vigueur, ouvre droit à un repos compensateur d'égale durée et à la majoration à 100 % (cent pour cent).

Article 60 :

Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures, le lendemain.

Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminés par les conventions ou accords collectifs au niveau des organismes employeurs.

Le travail de nuit ouvre droit à :

- la majoration à 100 % (cent pour cent) au titre des heures supplémentaires,
- au paiement d'une indemnité de panier et à une pause d'une demi-heure.

Ces dispositions et celles prévues aux articles 58 et 59 ci-dessus ne concernent pas les agents en équipes postées.

Article 61 :

L'astreinte est une sujétion de service imposée aux travailleurs maintenus à la disposition de l'entreprise en dehors des heures normales de travail, soit en leur domicile, soit en un lieu préalablement convenu.

La mise en oeuvre de cette disposition et la fixation du montant de l'indemnité compensatrice sont régies par les conventions et accords collectifs d'Entreprises.

Article 62 :

Pour des raisons de sécurité les agents de maîtrise, les cadres et cadres supérieurs peuvent être chargés d'assurer des permanences de jour, de nuit, de jours de repos ou fériés sur les lieux de travail.

Les travailleurs ayant assuré une permanence ouvrent droit à un repos compensateur déterminé par l'entreprise.

Chapitre 13 : Absences

Article 63 :

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

Les limites et conditions de tolérance des absences et les sanctions qui en découlent sont fixées par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Article 64 :

Les motifs pour lesquels, les absences sont rémunérées sont édictées par les articles 54 et 55 de la loi 90-11 du 21 Avril 1990, complétée et modifiée par l'ordonnance 96-21 du 9 Juillet 1996 (art. 8).

En ce qui concerne les événements familiaux suivants, le travailleur bénéficie de trois jours ouvrables rémunérés :

- Mariage du travailleur
- Naissance d'un enfant du travailleur
- Mariage de l'un des descendants des travailleur
- Décès d'ascendant, descendant et collatéral au premier degré du travailleur ou de son conjoint
- Décès du conjoint du travailleur.
- Circoncision d'un enfant du travailleur

Toutefois dans les cas de naissance ou de décès, la justification intervient ultérieurement.

Article 65 :

Des absences non rémunérées peuvent être accordées par les responsables hiérarchiques habilités (art. 56, loi 90-11 du 21 Avril 1990 modifiée et complétée).

Ces absences, de courte durée, doivent être justifiées et ne doivent en aucun cas constituer une gêne au fonctionnement normal du service.

Les absences non autorisées entraînent l'application de la procédure disciplinaire du règlement intérieur.

Article 66 :

Les délégués du personnel et syndicaux bénéficient d'absences spéciales rémunérées conformément à la loi 90-11 du 21 Avril 1990 art. 54 et à la loi 90-14 du 2 Juin 1990 art. 46&47 relative à l'exercice du droit syndical ainsi que les dispositions de la présente convention.

Les absences des délégués syndicaux pour assister aux conférences et congrès des organisations syndicales et aux séminaires de formation syndicale doivent être autorisées par le Directeur Général ou le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise.

Article 67 :

En vertu de l'égalité des droits et devoirs entre tous les travailleurs, une absence d'un délégué du personnel et/ou syndical en dehors des cas expressément prévus par la réglementation et les dispositions conventionnelles, met son auteur en situation d'absence irrégulière.

Chapitre 14 : Congés

Article 68 :

Les congés de maladie dûment justifiés par des certificats médicaux sont pris en charge par la caisse de sécurité sociale conformément aux lois y afférentes.

Dans certains cas, l'Entreprise peut se prévaloir du droit d'effectuer des contrôles médicaux internes ou externes qu'elle juge nécessaires dans le cadre du contrôle de l'assiduité du personnel.

Article 69 :

Dans la mesure de ses moyens, l'entreprise portera assistance aux accidentés du travail et aux malades hospitalisés. Les formes de cette assistance sont fixées par la Direction de l'entreprise avec les représentants des travailleurs.

Article 70 :

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

Il est interdit de compenser les congés annuels par une rémunération, quel que soit le motif et la catégorie du travailleur.

Article 71 :

Sont considérées comme période de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :

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

Article 72 :

Le congé annuel est interrompu à la suite d'une maladie pour permettre au travailleur de bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents.

Article 73 :

Les travailleurs exerçant dans les wilayates du Sud du pays bénéficient d'un congé supplémentaire fixé entre dix (10) jours au minimum et vingt (20) jours au maximum, suivant les conditions d'emploi et les particularités de l'organisme employeur. Les conventions d'entreprise ou accords collectifs déterminent ces durées et les modalités d'octroi de ce congé.

Article 74 :

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

Les conventions ou accords collectifs fixeront les modalités d'application.

Article 75 :

Le travailleur conserve ses droits au congé pour tout événement familial précisé en article 64, survenu pendant le congé annuel. Ce congé est :

- soit additionné au congé principal si l'employeur est tenu informé,
- soit pris dans un délai n'excédant pas un (1) mois après la reprise du travail.

Article 76 :

Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus d'un (01) mois de congé annuel et ce quelle que soit la durée du congé de maladie.

Article 77 :

A titre exceptionnel, le congé annuel peut être fractionné, dont une (1) tranche ne peut être inférieure à quinze (15) jours calendaires :

- à la demande de l'entreprise pour des raisons de service,
- à la demande du travailleur aux motifs dignes d'intérêt dûment justifiés et après accord de la hiérarchie.

Le reliquat ne peut être fractionné à nouveau.

Article 78 :

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

La rémunération totale s'entend par la rémunération brute soumise à imposition.

Article 79 :

Dans le cas exceptionnel où un travailleur est rappelé pour des besoins de service, il lui est accordé un congé supplémentaire de deux (02) jours ouvrés et les frais occasionnés par ce rappel lui sont remboursés.

Chapitre 15 : Chômage technique

Article 80 :

Lorsque l'activité d'une entreprise cesse de façon partielle ou totale et d'une manière temporaire, il peut être fait recours à la mise au chômage technique du personnel concerné.

Le chômage technique peut être prononcé pour des raisons techniques et/ou économiques justifiées ou consécutives à des catastrophes naturelles.

La mise en chômage technique est du ressort de la Direction Générale de l'Entreprise, après avis du Syndicat.

Article 81 :

Avant toute mise en chômage technique, l'employeur est tenu de transmettre au Syndicat un dossier complet comprenant l'ensemble des informations ayant motivé la décision et notamment :

- les motifs et la durée probable de l'arrêt technique,
- le ou les secteur (s) concerné (s),
- les effectifs concernés.

Cette mesure ne sera prise qu'après épuisement des actions préalables suivantes :

- redéploiement des effectifs concernés vers d'autres activités
- réduction de la durée de travail
- travail à temps partiel
- épuisement des droits au congé annuel
- organisation d'actions de formation, recyclage dans le cadre d'introduction de nouvelles technologies ou de reconversion du personnel concerné

Article 82 :

Lorsque l'entreprise prononce la mise au chômage technique, le travailleur concerné est considéré en congé technique momentané et perçoit tout ou partie de son salaire de base et l'iep, selon les modalités fixées par les conventions et accords collectifs d'Entreprises.

En contrepartie, le travailleur doit demeurer à la disposition de son entreprise et peut être rappelé par celle-ci à tout moment.

Article 83 :

A l'issue du troisième (3^{ème}) mois du chômage technique et épuisement de leurs droits à congé consommés, et si l'arrêt persiste, la Direction et les Partenaires sociaux au niveau de l'entreprise conviennent d'un commun accord des dispositions exceptionnelles à mettre en œuvre.

Article 84 :

Durant les périodes de chômage technique, le travailleur conserve ses droits à la sécurité sociale et à la retraite.

TITRE IV CARRIERE ET FORMATION

Chapitre 16 : Formation

Article 85 :

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

Article 86 :

Tout travailleur est tenu de suivre des cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés par l'Entreprise en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître ses connaissances générales, professionnelles et technologiques.

Article 87 :

L'Entreprise peut exiger des travailleurs dont les qualifications ou les compétences le permettent de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'elle organise.

Article 88 :

Les actions de formation, recyclage et perfectionnement peuvent être de courte, moyenné et longue durée; elles peuvent être internes ou externes à l'entreprise.

Lorsque les conditions de mise en oeuvre de ces actions le dictent, l'entreprise devra établir un contrat de formation dont le modèle est soumis à l'avis du Comité de participation.

Ce contrat de formation devra définir notamment:

- l'objet de la formation.
- le lieu, la durée et les conditions de formation.
- la rémunération du travailleur pendant la formation.
- le niveau de qualification.
- les cas de résiliation du contrat et les mesures y afférentes.
- les dispositions à prendre en cas d'échec ou de résultats insuffisants.
- la période d'engagement contractuelle à servir l'entreprise.

La durée d'engagement contractuelle est calculée à raison de deux fois la durée de la période de formation. Elle ne peut, toutefois, être inférieure à deux ans pour les cycles de formation d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à un an.

Article 89 :

Les actions d'apprentissage envers les jeunes sont organisées par l'entreprise conjointement avec les autorités administratives et les services de la formation professionnelle territorialement concernés et font l'objet d'établissement d'un contrat d'apprentissage conformément à la législation en vigueur.

Article 90 :

Le programme de formation et/ou de perfectionnement établi à moyen ou long terme découle directement des besoins tant quantitatifs que qualitatifs de l'entreprise, déterminés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Article 91 :

La formation et le perfectionnement des travailleurs doivent répondre aux objectifs essentiels et complémentaires suivants :

- permettre à l'entreprise de bénéficier de l'acquisition par son personnel des savoir-faire indispensables à la maîtrise des techniques nouvelles et nouveaux procédés technologiques qui induisent l'amélioration de la qualité et de la fiabilité des produits et ce, dans le but de garantir la réussite et le développement de l'entreprise.
- permettre aux travailleurs d'assurer leur évolution de carrière, source de motivation et de mobilisation pour l'amélioration de la productivité du travail et des performances en général.

La priorité sera donnée aux perfectionnements et recyclages permettant d'acquérir les méthodes modernes de gestion et les nouveaux procédés technologiques.

Article 92 :

Sauf cas de difficultés financières majeures, l'entreprise doit consacrer annuellement pour la formation, un budget équivalant au minimum à 1 % de la masse salariale annuelle.

Article 93 :

Les capacités de formation aussi bien humaines que matérielles des entreprises de la Branche doivent être complémentaires et utilisées au mieux au service des entreprises.

Il y a lieu notamment de développer les stages inter-entreprises, d'étudier en commun des programmes de formation de certaines spécialités stratégiques.

Article 94 :

L'inscription d'un travailleur à une formation ou un perfectionnement est fondée sur les critères de sélection suivants :

- avis de la hiérarchie en fonction des appréciations antérieures,
- réussite aux examens ou concours d'accès,
- capacités à suivre et réussir la formation prévue,
- motivation réelle du travailleur à suivre la formation,
- autres conditions qui seront définies par l'entreprise.

Article 95 :

Les conditions d'accès aux différentes formations, la gestion des stagiaires pendant la formation et les modalités de contrôle et de sanction de la formation, sont déterminées par les conventions ou accords collectifs et portées à la connaissance de l'ensemble du personnel.

A compétence et conditions d'accès égales, la priorité à la formation est accordée aux enfants de travailleurs handicapés et ayants-droits.

Article 96 :

Le travailleur appelé à suivre une formation ou un perfectionnement décidé par l'entreprise, conserve la rémunération qui est fonction du poste d'origine, de la nature et des conditions de la formation, tel que prévu dans le contrat de formation. Une procédure interne est définie par l'Entreprise.

Chapitre 17 : Affectation, réaffectation -

Article 97 :

Des changements de poste de travail peuvent intervenir pendant la carrière du travailleur, ils sont décidés par l'entreprise en fonction des plans de charge ou des mouvements du personnel rendus nécessaires par des conjonctures particulières :

- à l'issue d'une formation,
- à la suite d'une réintégration,
- pour un remplacement provisoire,
- pour l'intérim à un poste de classification supérieure,
- à l'issue d'une suppression du poste de travail,
- dans le cas d'inaptitude professionnelle de l'intéressé en raison de l'introduction de nouvelles techniques et/ou processus de travail, et après que l'entreprise ait engagé toutes les actions nécessaires à son adaptation au nouveau poste.

Dans tous les cas, le travailleur réaffecté perçoit la rémunération afférente à son nouveau poste de travail.

Article 98 :

Tout changement de poste de travail d'un membre du personnel, d'une structure à une autre ou d'un lieu de travail à un autre, fait l'objet d'une notification par écrit, établie par la structure du personnel habilitée, après accord des hiérarchies concernées. La notification précise la durée et les conditions de rémunération de la nouvelle affectation.

Article 99 :

Lorsque la réaffectation impose un changement de résidence l'entreprise doit :

- soit prendre les mesures nécessaires à l'installation du travailleur,
- soit accorder des avantages particuliers en compensation des inconvénients résultant de cette réaffectation

Article 100 :

La réaffectation pour raison médicale peut être décidée sur avis du médecin du travail, préconisant un changement de poste du fait que l'état de santé physique ou mentale du travailleur ne permet plus l'accomplissement des tâches inhérentes au poste occupé.

Dans ce cas l'entreprise s'efforcera de réaffecter le travailleur sur un poste de rémunération équivalente et ce, après une formation complémentaire si nécessaire.

Lorsque la décision de réaffectation a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, laquelle maladie est confirmée par la sécurité sociale, toute éventuelle baisse de la rémunération sera compensée par une indemnité différentielle de revenu. Cette indemnité est résorbable en cas de promotion.

Article 101 :

Un travailleur appelé à assurer un intérim ou un remplacement provisoire supérieur à un (1) mois consécutif et inférieur à 12 mois consécutif a droit à une indemnité déterminée par l'entreprise. Passé ce délai (12 mois consécutif), le travailleur est confirmé de droit au nouveau poste.

Article 102 :

A la demande du travailleur l'entreprise peut procéder à un changement de poste ou mutation, sous réserve de l'existence d'un poste vacant et de l'acceptation des hiérarchies prenantes et cédantes. Les procédures internes à l'entreprise précisent la gestion des mutations internes.

Article 103 :

Tout travailleur peut faire l'objet d'une mutation, par nécessité de service, à un poste de travail correspondant à sa qualification.

Toutes les contraintes objectives, naissant de la mutation d'un agent hors de son lieu de résidence habituel, doivent être examinées préalablement avec l'employeur.

Chapitre 18 : Promotion, avancement

Article 104 :

L'élévation du grade dans l'échelle de qualification professionnelle constitue une promotion. Elle sanctionne les mérites, l'expérience, les qualifications professionnelles et/ou connaissances acquises par le travailleur.

Les propositions de promotion se font sur la base des appréciations annuelles favorables de la hiérarchie.

Ces appréciations résultent des évaluations périodiques des travailleurs suivant un système de notation approprié et tiennent compte :

- de la compétence acquise par la formation et l'expérience,
- du comportement au travail,
- des capacités d'évolution et d'adaptation future,
- des performances individuelles réalisées,
- de la mise en œuvre des plans de carrière préalablement fixés.

Dans tous les cas, le travailleur à promouvoir devra répondre aux exigences d'accès au poste de travail à pourvoir. Les conventions et Accords collectifs d'Entreprises détermineront les modalités et conditions d'application de la promotion.

A compétence égale, les Moudjahidine, enfants de chouhadas et ayants-droits ont priorité à la promotion.

Article 105 :

Les avancements sont décidés dans la limite d'un budget fixé par l'entreprise pour chaque service, en fonction des objectifs fixés par les organes de gestion.

Les avancements se font sur proposition de la hiérarchie.

Article 106 :

Le système d'avancement salarial sans changement de poste ou de grade est distinct et complémentaire à l'indemnité dite « d'expérience », « d'ancienneté » ou de « fidélité ».

Article 107 :

Les promotions individuelles résultant des affectations ou mutations à des postes supérieurs suite :

- à la vacance ou création de poste,
- à l'issue d'une formation,

ne sont pas concernées par les conditions prévues à l'article 105.

Article 108 :

Les travailleurs des groupes maîtrise et cadre ayant fait l'objet d'une mutation promotion, sont soumis à une période d'essai définie par une procédure interne à l'entreprise.

A l'issue de cette période et suivant les résultats obtenus, le travailleur est soit confirmé, soit réaffecté à son poste d'origine ou à un poste équivalent à son grade ou qualification d'origine.

Article 109 :

La décision de promotion, la confirmation après promotion, la réaffectation suite à l'essai non concluant, font l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Les procédures internes de gestion précisent les modalités et conditions de promotion, le système d'appréciation général et les sous-systèmes par fonction ou activité de l'entreprise.

TITRE V : MODIFICATIONS DE LA RELATION DE TRAVAIL

Chapitre 19: Modifications de la relation de travail

Article 110 :

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.

Article 111 :

Sous réserve des dispositions de la loi, des conventions ou accords collectifs, les clauses et la nature du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune du travailleur et de l'employeur.

La modification de la relation de travail peut avoir pour objet :

- la transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée.
- la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein.

Chapitre 20 : Suspension de la relation de travail

Article 112 :

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

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

Article 113 :

Les travailleurs visés à l'article ci-dessus, sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente et correspondant à leur qualification professionnelle à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

Article 114 :

La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail subordonnée à l'accord mutuel des parties. Elle est accordée par l'entreprise, à la demande du travailleur ayant capitalisé au moins deux (2) années d'ancienneté dans l'Entreprise, sur présentation de justificatifs, pour une période d'une année renouvelable.

La mise en disponibilité intervient notamment pour :

- assister le conjoint ou l'enfant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave,
- permettre au travailleur d'élever un enfant en bas âge ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus,
- suivre le conjoint appelé à changer de résidence,
- effectuer des études, ou des recherches,
- suivre une formation
- exercer une activité permanente auprès d'associations à caractère culturel ou sportif,
- exercer une fonction au sein d'organismes ou administrations nationales ou internationales à caractère non lucratif.

Les conventions d'entreprise détermineront les modalités d'application.

La mise en disponibilité est prononcée par décision de l'entreprise et entraîne la suspension de la rémunération et les accessoires y afférents.

La situation professionnelle du travailleur est gelée et ne reprendra son cours normal qu'à la réintégration du travailleur et à partir de la position avant le départ.

Article 115 :

Sur présentation de justificatifs et accord de l'entreprise, le travailleur peut bénéficier d'un congé sans solde de durée inférieure ou égale à un (1) mois dans l'année.

Article 116 :

Le détachement est la position du travailleur confirmé, appelé à exercer une fonction ou une activité dans une institution ou organisme autre que son entreprise.

Article 117

Le détachement est prononcé par l'entreprise après accord du travailleur à la demande de l'organisme ou de l'institution auprès duquel le travailleur sera détaché.

Article 118 :

La rémunération du travailleur détaché ainsi que les contributions pour les avantages sociaux sont à la charge de l'institution ou de l'organisme auprès duquel s'effectue le détachement.

Article 119:

Dans le cadre d'un accord mutuel avec la direction de l'entreprise, le travailleur peut faire l'objet d'un détachement sans solde pour suivre un cycle de formation non initié par l'entreprise sans que la durée n'excède deux (2) années.

Chapitre 21 : Motifs de la cessation de la relation de travail

Art. 120:

La relation de travail cesse par l'effet de :

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

Chapitre 22 : Conditions de la cessation de la relation de travail

Article 121 :

Hormis le cas de décès et de retraite légale, la cessation de la relation de travail est prononcée, en toute circonstance, sur demande écrite du travailleur ou décision de l'entreprise avec indication des motifs et des dispositions légales et réglementaires sur lesquelles elle se fonde.

Article 122 :

A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes.

Article 123 :

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

Article 124 :

La démission est un droit reconnu au travailleur. Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la

relation de travail avec l'entreprise présente sa démission par écrit. Il est tenu de respecter, sous peine de poursuites judiciaires, un délai de préavis, sauf si l'entreprise l'en dispense ou le réduit.

Article 125 :

Le délai de préavis est de :

- un (1) mois pour le personnel d'exécution
- deux (2) mois pour le personnel de maîtrise
- trois (3) mois pour les cadres et cadre supérieurs.

Durant ce délai, le travailleur est tenu de s'acquitter normalement des tâches et obligations relevant de son poste de travail.

Article 126:

Est considéré en abandon de poste le travailleur absent, sans justificatif, qui n'aurait pas répondu aux mises en demeure d'usage de l'entreprise. L'abandon de poste est alors considéré comme rupture unilatérale du contrat de travail entraînant le licenciement sans indemnités ni préavis.

L'agent en abandon de poste, sera redevable vis à vis de l'entreprise d'une indemnité pour non respect du délai de préavis et des frais de formation éventuels prévus par la réglementation interne de l'entreprise.

Article 127 :

Le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur.

Outre les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commises à l'occasion du travail, sont notamment considérés comme fautes graves et susceptibles, d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni indemnités les actes par lesquels le travailleur :

- refuse, sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs,
- divulgue des informations d'ordre professionnel relatives aux technique technologie, processus de fabrication, mode d'organisation ou de documents internes à l'organisme employeur sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet,
- participe à un arrêt collectif et concerté de travail en violation de dispositions législatives en vigueur en la matière,
- commet des actes de violence,
- cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail,
- refuse d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément au dispositions de la législation en vigueur,
- consomme de l'alcool ou de la drogue à l'intérieur des lieux de travail.

Article 128 :

Dans la détermination et la qualification de la faute grave commise par le travailleur, l'entreprise

devra tenir compte, notamment des circonstances dans lesquelles la faute s'est produite, de son étendue et de son degré de gravité, du préjudice causé, ainsi que de la conduite que le travailleur adoptait jusqu'à la date de sa faute.

Article 129 :

Le licenciement est prononcé dans le respect des procédures légales et celle fixées par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les procédures prévoient obligatoirement :

- l'audition du travailleur concerné,
- la faculté de se faire assister, à cette occasion, d'un travailleur de son choix appartenant à l'organisme employeur,
- la notification écrite de la décision de licenciement.

Tout licenciement individuel intervenu en violation de la loi et des procédures légales est présumé abusif, à charge pour l'employeur d'apporter la preuve du contraire.

Chapitre 23 : Compression d'effectifs

Article 130 :

Lorsque des raisons économiques le justifient, l'employeur peut procéder à une compression d'effectifs, celle-ci est décidée après négociation collective.

Il est interdit à tout employeur qui a procédé à une compression d'effectifs de recourir sur les mêmes lieux de travail à de nouveaux recrutements dans les catégories professionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectifs.

Article 131 :

La compression d'effectifs est précédée obligatoirement des différentes phases énoncées par les textes législatifs en vigueur et notamment les décrets 94/09 et 94/10 du 26 Mai 1994.

Elle est négociée avec les partenaires sociaux. Les institutions et travailleurs concernés doivent être suffisamment informés des décisions arrêtées suite à la négociation.

Chapitre 24 : Cessation de la relation de travail

Article 132 :

L'incapacité totale de travail prononcée par la caisse de sécurité sociale conformément à la législation en vigueur met fin à la relation de travail à partir de la prise en charge de l'agent concerné par la même caisse.

TITRE VI : PROTECTION SOCIALE

Chapitre 25 : Protection sociale et solidarité

Article 133 :

Dans le cas de circonstances économiques entraînant des changements de structure et/ou de niveau d'emploi, les entreprises dépendant du portefeuille « Employeur » s'efforceront d'ajuster leurs excédents en recourant à des mutations au sein des autres entreprises ayant des postes disponibles.

Ces mutations ne sont réalisées qu'avec l'accord des intéressés et sont conditionnées par le maintien de la qualification et de l'ancienneté.

Article 134 :

En plus des dispositions prévues par la sécurité sociale dans le but de renforcer le sentiment d'appartenance à l'Entreprise et de secourir la famille de tout travailleur permanent de l'entreprise en cas de décès du travailleur, il peut être mis en place un fonds de solidarité au sein de l'Entreprise.

Article 135 :

Ce fonds objet de l'article 134 ci-dessus est alimenté, au moment du décès d'un agent, par les cotisations des travailleurs selon des modalités définies par l'Entreprise.

Article 136 :

La solidarité est exprimée par une contribution volontaire du personnel de l'entreprise, quelle que soit l'unité d'appartenance du travailleur décédé.

Les modalités de mise en œuvre pratique de cette disposition seront définies par l'entreprise.

Article 137 :

Indépendamment des dispositions de l'article 2 de la présente Convention, les dispositions relatives à la solidarité décès sont élargies aux Cadres dirigeants de l'Entreprise.

Article 138 :

Les parties signataires de la présente convention conviennent de fonder une mutuelle sociale, au profit des travailleurs et de leurs ayants droit exerçant, ou ayant déjà exercé, au sein des entreprises couvertes par la présente convention.

Article 139 :

Dans le cadre de la législation en vigueur, la Mutuelle Sociale a pour objet d'assurer à ses membres et leurs ayants droit, des prestations individuelles et/ou collectives à caractère social, dans les conditions et selon les modalités fixées par ses statuts.

Article 140 :

Outre les prestations à caractère obligatoire et permanent, des prestations facultatives peuvent être servies en contre partie de cotisations particulières et donnent accès

- au fond d'aide en cas de maladie, accident de travail ou décès;
- au logement;
- aux activités culturelles;
- à la formation continue;
- au fonds d'aide aux retraités;
- aux prestations servies par les coopératives mutualistes.

Article 141 :

Dès l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties signataires désignent une Commission de Fondation de la mutuelle sociale du Holding HOMELEC.

Article 142 :

La Commission est chargée d'étudier et de fixer les statuts de la Mutuelle Sociale, de mener toutes les actions relatives à sa création et de constituer les organes de fonctionnement.

Article 143 :

La gestion et l'exploitation de la Mutuelle Sociale sont assurées par une structure de gestion dont la dénomination, la taille, et l'organisation sont définies par ses statuts.

Chapitre 26 : Départ en retraite

Article 144 :

Le travailleur remplissant les conditions prévues par la loi a droit à la mise en retraite.

Toutefois, l'entreprise ne peut décider de mettre unilatéralement le travailleur à la retraite s'il n'a pas encore atteint l'âge lui donnant droit à la pension et s'il n'a pas travaillé et cotisé pendant 15 années.

Article 145 :

Dans le cas de mise en retraite anticipée, celle-ci est décidée conformément à la loi et dans les conditions fixées par les accords collectifs.

Article 146 :

Les procédures internes fixent les critères d'éligibilité à la retraite proportionnelle et à la retraite à 32 ans, conformément à la législation en vigueur.

Article 147 :

Les invalides du travail figurant sur les registres des effectifs inscrits bénéficient des mêmes avantages que les travailleurs actifs au moment de leur mise à la retraite.

Chapitre 27 : Sécurité des hommes

Article 148 :

L'entreprise s'engage à assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail.

Les ateliers et les locaux affectés au travail ainsi que les dépendances et annexes sont conçus, aménagés et entretenus de manière à assurer les meilleures conditions de sécurité des travailleurs en mettant en place les moyens individuels et collectifs de protection contre :

- les fumées, vapeurs dangereuses, gaz toxiques et bruits,
- les accidents pouvant être causés par les machines, les installations et les produits chimiques,
- les accidents de la circulation dans les unités et les ateliers,
- les incendies et explosions.

Ces moyens de protection sont définis en quantité et en qualité par les services compétents.

Article 149 :

L'entreprise doit également mettre en place les structures, moyens et procédures efficaces permettant :

- les évacuations rapides des travailleurs accidentés,
- de contrôler de manière organisée et permanente l'efficacité des moyens et dispositifs de la sécurité.

Article 150 :

Etant une obligation légale, la médecine du travail s'exerce sur les lieux de travail.

Préventive et accessoirement curative, la médecine du travail a essentiellement les buts suivants :

- prévenir et protéger les travailleurs contre les risques d'accidents et maladies professionnelles.
- identifier les facteurs pouvant être nuisibles à la santé des travailleurs et lutter pour leur élimination ou leur diminution.
- promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique et mental des travailleurs.

Article 151 :

La médecine du travail doit être assurée de manière permanente, soit directement par l'entreprise, soit sous forme de prestations sous-traitées par convention avec des structures sanitaires externes.

Article 152 :

Tout agent de l'entreprise devra se soumettre à tous les contrôles médicaux qui seront engagés dans le cadre de la médecine du travail.

Article 153 :

Une attention particulière est accordée au personnel affecté dans les milieux à forte insalubrité ainsi qu'aux apprentis.

Dans les secteurs à forte insalubrité des examens médicaux spécialisés sont effectués régulièrement au profit des travailleurs qui sont exposés.

Article 154 :

Tout agent de l'entreprise devra se soumettre à tous les contrôles médicaux qui seront engagés dans le cadre de la médecine du travail.

Article 155 :

Une attention particulière est accordée au personnel affecté dans les milieux à forte insalubrité ainsi qu'aux apprentis. Dans les secteurs à forte insalubrité des examens médicaux spécialisés sont effectués régulièrement au profit des travailleurs qui sont exposés.

TITRE VII: RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Chapitre 28: L'exercice du droit syndical

Article 154:

Le droit syndical s'exerce dans l'Entreprise conformément à la loi.

L'employeur garantit le libre exercice du droit syndical dans le strict respect des dispositions légales en vigueur.

Tout travailleur de l'Entreprise a le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat de son choix, légalement constitué.

L'employeur s'interdit de prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, pour arrêter ses décisions en matière de gestion des relations de travail au sein de l'Entreprise.

Les travailleurs s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans l'exercice de leur activité professionnelle, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Article 155:

Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales de travailleurs salariés représentatives au sein de l'Entreprise telles que prévues par la loi, ont notamment les prérogatives suivantes :

- participer aux négociations de conventions ou accords collectifs au sein de l'Entreprise,
- participer à la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève,
- informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par l'Entreprise.

Article 156:

Toute organisation syndicale nouvelle est tenue d'établir formellement sa représentativité au sein de l'Entreprise conformément à la législation en vigueur.

L'organisation syndicale devra communiquer à l'employeur au plus tard avant la fin du premier trimestre de chaque année tous les éléments permettant à celui-ci de vérifier sa représentativité, notamment le nombre de ses adhérents et les cotisations de ses membres, ou le cas échéant, le nombre de délégués élus au comité de participation.

Les noms et prénoms des délégués syndicaux sont notifiés à l'employeur dans les huit (8) jours qui suivent leur élection ainsi que toute modification apportée dans la composante des organes des dites structures syndicales.

La représentativité justifiée est reconnue pour toute l'année considérée compte tenu des vérifications opérées par l'employeur.

Article 157 :

Indépendamment des statuts de l'UGTA ou de toute autre organisation syndicale, la représentativité de la structure syndicale au sein de l'Entreprise est celle fixée par la législation en vigueur.

Article 158 :

Les adhérents peuvent se réunir en dehors des heures de travail et exceptionnellement, si l'accord de l'employeur est obtenu, pendant les heures de travail, dans les locaux désignés à cet effet.

Chapitre 29 : Protection de l'exercice du droit syndical

Article 159 :

Les dispositions prévues par la loi en matière du droit syndical doivent être scrupuleusement respectées par les deux parties.

Si l'une des parties constate un manquement, les deux parties s'emploient à rechercher une solution à l'amiable avant toute action externe.

Article 160 :

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

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

Article 161 :

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

Article 162 :

En cas de manquement par un délégué syndical aux dispositions de l'article 162 ci-dessus, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par l'Entreprise, l'organisation syndicale concernée préalablement informée.

La procédure disciplinaire est engagée après un délai de 8 jours qui suit la saisine de l'organisation syndicale, sauf dans les cas de faute grave.

Article 163 :

Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet de la part de l'employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales.

Les fautes à caractère strictement syndical sont de la compétence exclusive des organisations syndicales.

Article 164 :

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée par l'employeur à l'encontre d'un délégué syndical en violation des dispositions prévues à l'article N° 164 ci-dessus.

Article 165 :

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

L'intéressé est réintégré dans son poste de travail et rétabli dans ses droits sur demande de l'inspection du travail dès que l'infraction est confirmée par cette dernière.

Article 166 :

Les dispositions des articles 164 et 166 restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

Article 167 :

Pour bénéficier des droits et facilités prévus par la loi et les dispositions prévues par la présente convention, chaque organisation syndicale est tenue d'établir sa représentativité au plus tard le 31 Mars de chaque année.

Article 168 :

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

Ils peuvent cumuler et répartir entre eux les crédits horaires mensuels qui leur sont accordés après accord de l'Entreprise.

Article 169 :

Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'Entreprise ou acceptées par celle-ci à leur demande, n'est pas déductible du crédit horaire mensuel alloué.

Article 170 :

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

Les demandes d'autorisation sont formulées par les instances dûment mandatées de l'organisation syndicale.

Article 171 :

Les absences d'un délégué syndical en dehors des cas expressément prévus par la réglementation et les dispositions conventionnelles mettent leur auteur en situation d'absence irrégulière.

Article 172 :

La structure syndicale fédérale UGTA peut, après accord de l'employeur, obtenir le détachement avec maintien de la rémunération et des avantages, en dehors de son organisme employeur un ou des membres pour exercer les fonctions de permanent au sein de l'organisation syndicale.

A l'expiration de la période de détachement, le travailleur est réintégré de droit à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente ou éventuellement supérieure.

Article 173 :

La structure syndicale fédérale UGTA proposera parmi ses membres chargés des responsabilités, ceux qui doivent assurer la fonction de permanent au sein de l'organisme employeur.

L'application des dispositions du présent article fait l'objet d'un accord séparé entre l'employeur et l'organisation représentative concernée.

Article 174 :

Dans le cadre de leurs prérogatives, les délégués syndicaux membres des instances dirigeantes des organisations syndicales bénéficient des frais de mission conformément aux dispositions de la présente convention et des moyens de transport au même titre que le personnel de l'Entreprise et ce, conformément aux procédures internes en vigueur au sein de l'Entreprise.

Les missions à l'étranger doivent faire l'objet de demandes de l'Organisation Syndicale Fédérale auprès de l'organisme employeur.

Article 175 :

Il sera mis à la disposition des organisations syndicales représentatives, des tableaux d'affichages situés en des lieux appropriés.

Article 176 :

Pour faciliter l'exercice du droit syndical dans les grandes entreprises ou grands complexes industriels, des moyens appropriés en rapport avec la mission du syndicat le plus représentatif, peuvent être accordés, ceux-ci sont définis dans les conventions collectives.

Chapitre 30 : Organisation du dialogue social et règlement des conflits collectifs

Article 177 :

En application de la législation de travail en vigueur, notamment en matière de prévention des conflits de travail, l'entreprise et les représentants syndicaux des travailleurs de l'entreprise tiennent des réunions périodiques une fois tous les deux (02) mois.

Article 178 :

Des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande des parties concernées à l'article précédent, lorsque les questions motivant la demande revêtent un caractère exceptionnel et urgent,

n'autorisant pas de surseoir à leur traitement jusqu'à la prochaine réunion ordinaire.

La partie demandant la réunion le notifie à l'autre par écrit en proposant l'ordre du jour. La réunion extraordinaire se tiendra dans les meilleurs délais qui suivent la demande après accord de l'autre partie.

Article 179 :

En cas de différend collectif de travail, l'entreprise et les représentants des travailleurs, représentatifs au sens de la loi, s'engagent à programmer dans un délai de quinze (15) jours des réunions spécialement consacrées à l'objet du différend.

Les réunions sont sanctionnées par des procès verbaux signés par toutes les parties et sur lesquels sont affichés les positions respectives de chaque partie.

Article 180 :

Dans le cas où les parties n'arrivent pas à trouver une solution au différend dans le cadre des dispositions conventionnelles, le conflit est porté par devant l'inspection du travail territorialement compétente.

Chapitre 31 : Règlement des conflits collectifs

Article 181 :

Est considéré comme conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail entre les travailleurs et l'entreprise et non résolu dans le cadre de concertations prévues aux articles 178 179 et 180 ci-dessus.

Article 182 :

En cas d'échec de la procédure de conciliation interne ou de celle organisée par l'inspecteur du travail, les parties en conflit peuvent convenir de recourir dans les meilleurs délais à la médiation conformément à la loi relative à la prévention et au règlement des conflits de travail.

Article 183 :

La médiation acceptée par les deux parties, le médiateur est choisi de préférence au niveau de la Branche. Celui-ci devra formuler ses recommandations dans un délai maximal de quinze (15) jours.

Article 184 :

En cas d'échec de la médiation, les deux (2) parties peuvent convenir en commun accord de soumettre le différend à l'arbitrage.

La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours qui suivent la désignation des arbitres. Elle s'impose aux parties tenues d'en assurer l'exécution.

Article 185 :

Lorsque le différend persiste, après épuisement des procédures de conciliation prévues aux articles 181, 183 et 85 de la présente convention, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la loi et de la présente convention.

Article 186 :

Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors que les parties en conflit collectif de travail ont convenu de soumettre leur différend à l'arbitrage.

Article 187 :

L'arrêt collectif de travail résultant d'un conflit de travail au sens de l'article 182, intervenu en violation des dispositions de la loi, constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

Article 188 :

Dans les cas prévus à l'article 180 ci-dessus, le collectif des travailleurs concerné est convoqué, à l'initiative des représentants des travailleurs, l'entreprise informée en assemblée générale sur les lieux habituels de travail à l'effet de l'informer sur les points de désaccord persistant et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail.

Le collectif des travailleurs entend, à leur demande, les représentants de l'employeur.

Article 189 :

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

Article 190 :

La grève prend effet à l'expiration du délai de préavis de grève qui court à compter de la date de son dépôt auprès de l'entreprise, l'inspection du travail territorialement compétente informée.

La durée du préavis est fixée à huit (08) jours, à compter de la date de son dépôt.

Article 191 :

Dès le dépôt du préavis de grève, l'entreprise 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 192 :

Durant le déroulement d'une grève légalement déclenchée, les effets de la relation de travail sont suspendus, conformément à la législation du travail.

Article 193 :

L'entreprise désignera les travailleurs astreints au service minimum dans les fonctions sécurité, gardiennage, infirmerie, installations à feu continu. Les conventions collectives complètent au besoin cette liste en fonction d'impératifs particuliers à l'entreprise.

Le refus par un travailleur désigné pour assurer le service minimum auquel il est astreint constitue une faute professionnelle grave.

Article 194 :

L'entrave à la liberté du travail est punie par la loi.

Constitue une entrave à la liberté du travail tout acte de nature à empêcher par menaces, manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, un travailleur, un responsable de l'entreprise ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

De même, aucune sanction ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée, dans les conditions prévues par la loi 90/02.

Article 195 :

L'occupation par des travailleurs en grève de locaux professionnels de l'entreprise est interdite quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail.

Dans ce cas, l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de l'entreprise.

Article 196 :

L'entrave à la liberté de travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux professionnels, constituent une faute grave, sans préjudice des sanctions pénales.

Chapitre 32 : Règlement des conflits individuels

Article 197 :

Constitue un conflit individuel de travail au sens de la loi, tout différend de travail opposant un travailleur salarié et l'entreprise sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties, si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures internes.

Article 198 :

Le travailleur soumet le différend à la Direction de son Unité sous couvert de la voie hiérarchique.

Article 199 :

La Direction de l'Unité est tenue de répondre à l'intéressé au plus tard dans les dix (10) jours à partir de la date de saisine.

Article 200 :

En cas de non réponse ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit la Direction de l'Entreprise qui est tenue de répondre à l'intéressé au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la date de saisine.

Article 201 :

Après épuisement des procédures de règlement interne à l'entreprise des conflits individuels de travail, le travailleur peut saisir l'Inspecteur du Travail conformément aux procédures fixées par la loi.

Article 202 :

Au niveau de chaque lieu de travail, la Direction tient tous les trois (03) mois, une réunion de travail avec les délégués des syndicats représentatifs au sens de la loi, pour passer en revue la situation des relations de travail et les conditions générales de travail.

Article 203 :

Chaque semestre au moins, l'entreprise organise une réunion de travail avec les syndicats représentatifs au sens de la loi pour examiner la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail.

Les modalités d'organisation des réunions prévues ci-dessus sont définies par les accords collectifs au niveau de l'Entreprise.

TITRE VIII : CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Chapitre 33 : Classification des emplois

Article 204 :

La classification des postes de travail constitue pour l'entreprise l'instrument privilégié de sa politique des salaires.

Article 205 :

Les postes de travail sont définis par l'entreprise en fonction notamment des objectifs et des missions qui leur sont assignés, de l'organisation, de la technologie utilisée, ainsi que de la répartition des tâches et responsabilités liées à chaque poste de travail.

Article 206 :

Dans certaines filières les postes de travail et leurs tâches sont définies par des normes professionnelles codifiées ou consacrées par l'usage des professions.

Article 207 :

Les postes de travail sont groupés par emplois types et sont classifiés par filière ou métier à l'intérieur des groupes socioprofessionnels.

Cette classification est fonction des exigences des tâches, de la qualification requise du titulaire du poste et de son importance au sein de l'entreprise.

Article 208 :

Le rangement des emplois se fait suivant quatre (4) groupes socioprofessionnels comme suit :

- Emplois d'exécution sans qualification,
- Emploi d'exécution qualifiés et très qualifiés,
- Emploi de maîtrise, techniciens ou techniciens supérieurs,
- Emploi de cadres et cadres supérieurs (cadres dirigeants exclus).

Article 209 :

La qualification du travail basée sur l'analyse des tâches est l'outil essentiel de la gestion des ressources humaines de l'entreprise. Elle permet une classification des postes qui tient compte de la stratégie de développement des ressources humaines et garantit une objectivité et une équité dans la rémunération du travail.

Article 210 :

L'analyse des tâches s'appuie sur un système ou un ensemble de critères de classification adaptés à l'activité économique de l'entreprise.

Article 211 :

La méthode de qualification, les critères d'analyse et d'évaluation du travail peuvent être adoptés pour l'ensemble des entreprises de la Branche.

Article 212 :

La classification des postes de travail est du ressort de spécialistes en études du travail présentant des qualifications reconnues dans le domaine.

Chapitre 34 : Nomenclature des emplois

Article 213 :

Les travaux de classification aboutissent à l'établissement d'une nomenclature des emplois types arrêtée par la Direction Générale de l'entreprise qui fera l'objet d'un accord collectif conformément à la réglementation en vigueur.

Article 214 :

La nomenclature des emplois précise au minimum :

- l'intitulé exact de l'emploi,
- le groupe socioprofessionnel, le sous groupe d'emploi et/ou la catégorie permettant le positionnement dans la grille des salaires,
- la définition sommaire des tâches essentielles,
- les exigences professionnelles d'accès (exigences de formation, d'expérience, aptitudes particulières requises à l'exercice de l'emploi).

Chapitre 35 : Rémunération : principes de base

Article 215 :

Le niveau des salaires est déterminé sur la base du volume de l'activité de l'entreprise, de la productivité du travail et des résultats financiers.

La masse des salaires et les frais de personnel sont directement liés à la valeur ajoutée et/ou au chiffre d'affaires réalisé.

Article 216 :

Les ratios de gestion permettant de mesurer l'activité sont fixés par les organes d'administration de l'entreprise, mais doivent se situer dans les normes admises dans l'activité considérée et tenir compte de l'environnement économique général.

Article 217 :

Au niveau de l'entreprise les partenaires sociaux procèdent à une évaluation des niveaux de rémunération et proposent le cas échéant les révisions nécessaires en fonction des réalisations annuelles de production, du bilan financier, des prévisions à moyen terme et de l'environnement externe.

Article 218 :

En contrepartie du travail fourni par le travailleur, le salaire versé par l'employeur comprend :

- le salaire de base,
- les indemnités versées conformément à la législation et la réglementation en vigueur,
- les primes prévues par la réglementation interne à l'entreprise, la convention ou accord collectif d'entreprise,
- les primes ou indemnités fixées par la présente convention,
- les frais occasionnés par des sujétions professionnelles particulières imposées au travailleur

Article 219 :

Le salaire et les éléments qui le composent sont calculés au prorata du temps de présence. Ils peuvent, cependant, être maintenus pour certaines absences dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 220 :

Les rémunérations contenues dans les sommes dues par l'entreprise ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie ni être retenues pour quelques motifs que ce soit, aux préjudices des travailleurs auxquels elles sont dues sauf en cas de solde de tout compte ou de décision de justice en la matière.

Chapitre 36 : Le salaire de base

Article 221 :

Le salaire de base de chaque travailleur est déterminé par la classification du poste occupé tel que positionné dans la nomenclature de l'entreprise et conformément à l'échelle des salaires en vigueur.

Article 222 :

Selon la configuration de la grille des salaires de l'entreprise, le travailleur peut être repositionné en fonction de son grade, sa compétence ou son expérience (grille à échelons ou à paliers).

Article 223 :

Le salaire de base correspond au travail effectif pendant la durée légale du travail ou celles considérées comme équivalentes par la présente convention.

Article 224 :

Dans le cadre de son autonomie et compte tenu de sa responsabilité sur la gestion de ses ressources humaines, l'entreprise peut procéder à une révision ou modification de la grille des salaires, pour une ou plusieurs catégories d'emploi sans conséquences sur les autres emplois de la nomenclature.

Chapitre 37 : Primes de stimulation individuelle et collective

Article 225 :

La fixation ou l'évolution des primes et indemnités obéit aux mêmes règles et conditions fixées aux articles 216 à 219 de la présente convention.

Certaines primes ou indemnités ayant un caractère commun à toutes les entreprises sont, dans le cadre de l'harmonisation au niveau de la Branche, définies et leurs montants fixés dans la présente convention.

Article 226 :

La prime de stimulation traduit une récompense ou gratification pour un effort entraînant un accroissement de productivité et l'amélioration des performances.

Article 227 :

Les systèmes de stimulation collective et individuelle ainsi que les taux maxi correspondants en vigueur dans chaque entreprise sont régis par les conventions d'Entreprises.

Article 228 :

Les deux parties conviennent de la nécessité de réexaminer les mécanismes de stimulation du rendement suivant la nature d'activité de chaque secteur et de chaque entreprise.

Ces mécanismes sont basés sur l'évaluation de l'effort personnel mesuré aux moyens de méthodes scientifiques prouvées en matière d'organisation du travail, pour rendre la partie variable du salaire plus transparente, donc plus objective à la fois pour l'employeur et pour le travailleur.

Article 229 :

L'importance de la partie variable est propre à chaque entreprise et à l'intérieur de celle-ci à chaque secteur d'activité :

- Fabrication (Production, Services techniques)
- Commercial (Ventes, après-vente, prospection)
- Services auxiliaires (recouvrement créances ...)
- Chantiers de réalisations.

Article 230 :

Le système de stimulation repose sur des critères d'évaluation et d'appréciation et doit permettre une réelle motivation et meilleure mobilisation des travailleurs.

Les critères d'évaluation sont ramenés au plus petit collectif possible, afin de permettre au travailleur individuellement d'établir un lien entre sa performance et la récompense reçue.

Chapitre 38 : Les indemnités

Article 231 :

Les sujétions de service imposées aux travailleurs dans le cadre de l'organisation du travail sont indemnisées conformément aux dispositions fixées par conventions ou accords collectifs de chaque entreprise.

Les sujétions inhérentes aux conditions d'emploi concernent notamment

- le travail posté,
- les heures supplémentaires,
- l'astreinte à domicile.

Article 232 :

Les inconvénients et/ou contraintes liés aux postes de travail sont indemnisés selon des procédures spécifiques qui prennent en compte le degré, le niveau et la durée d'exposition et par d'autres critères d'évaluation selon les postes pouvant être concernés.

Les conditions et les modalités de leur indemnisation sont arrêtées par les conventions ou accords collectifs ou réglementation interne de chaque entreprise.

Article 233 :

Les inconvénients et/ou contraintes liés aux postes de travail concernent notamment :

- les nuisances (pénibilité, danger, insalubrité et salissure),
- les sujétions particulières (personnel de sécurité),
- l'intérim ou remplacement provisoire,
- les indemnités forfaitaires de fonction.

Article 234 :

L'indemnité de salaire unique est attribuée à tout travailleur marié dont le conjoint n'exerce aucune activité rémunérée.

Le montant de cette indemnité est revalorisé à **Mille (1000) DA** par mois.

Article 235 :

L'indemnité de panier est une indemnité compensatrice des frais engagés par le personnel astreint, dans le cadre de la séance continue, à prendre ses repas sur le lieu de travail dans les locaux aménagés à cet effet :

- le montant du panier est fixé à **deux cents (200) DA** par journée travaillée.
- l'indemnité de panier n'est pas due à l'occasion de toute absence quelle que soit sa nature.

- la prime de panier est octroyée selon les mêmes modalités durant le mois de Ramadhan.

Article 236 :

L'indemnité de transport constitue un remboursement forfaitaire de frais engagés par les travailleurs lorsque le transport, n'est pas assuré par l'entreprise.

Le montant de l'indemnité de transport en vigueur est fixé entre 600 DA et 2100 DA au maximum, chaque tranche kilométrique étant augmenté de 100 DA.

Les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité de transport sont fixées par des dispositions réglementaires internes à l'entreprise.

Article 237 :

Il est alloué aux cadres et cadres supérieurs dont le véhicule est conventionné en vue de son utilisation permanente pour les besoins de service, une indemnité forfaitaire mensuelle (IAV) dont le montant est fixé à 2000 DA.

Les conditions et les modalités d'attribution et de suppression ainsi que la liste des bénéficiaires sont arrêtées par les accords et conventions collectives d'Entreprise.

Article 238 :

Dans le cadre de leurs déplacements, les bénéficiaires de l'indemnité d'amortissement de véhicule (IAV) ont droit à une indemnité kilométrique.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé comme suit :

- Pour le trajet domicile/lieu de travail, elle est égale à 1,50 DA le Km parcouru dans un rayon inférieur ou égal à 50 Km, soit 100 Km maximum (aller/retour) par jour.
- Pour la mission de travail commandée, elle est égale à 5 DA le km dans un rayon supérieur à 50 KM
- L'indemnité kilométrique est cumulable avec l'indemnité d'amortissement de véhicule.

NB si le véhicule n'est pas conventionné, l'indemnisation de la mission de travail commandée court à partir du premier kilomètre.

Ces indemnités pour missions commandées sont octroyées sur la base d'un ordre de mission.

Article 239 :

Tout agent appelé à se déplacer pour les besoins de service, pour une période maxi d'une (1) semaine, perçoit une indemnité forfaitaire de restauration et d'hébergement, appelé frais de mission.

Le montant forfaitaire d'une indemnité complète journalière est fixée :

- à 2 500 DA (exécution et maîtrise)
- à 3 000 DA (Cadres et Cadres Supérieurs).

Toutes les modalités d'application relatives à cette indemnité sont fixées par les accords et conventions collectives d'Entreprise.

En cas de prise en charge, il est attribué 25% du barème des frais de mission

Article 240 :

Les frais de transport occasionnés dans le cadre des missions sont remboursés lorsque l'intéressé n'est pas pris en charge avec les moyens de transport de l'entreprise, sur présentation de pièces justificatives.

Article 241 :

Il est mis en place une indemnité de déplacement devant couvrir les missions de durée supérieure à un mois, notamment lorsque l'agent concerné ne peut être pris en charge par la structure d'accueil.

Les spécificités de chaque Entreprise et les modalités d'attribution de cette indemnité sont déterminées par les accords et conventions collectives d'Entreprise.

Article 242 :

Il est attribué au travailleur une indemnité de nuisances, en dédommagement des inconvénients de danger, de pénibilité, d'insalubrité et de salissure dans la limite stricte de la réglementation.

Ces dispositions et modalités d'attribution sont arrêtées par les conventions et accords collectifs d'Entreprise.

L'indemnisation des nuisances ne dispense pas l'employeur d'améliorer sans cesse les conditions de travail de ses travailleurs conformément à la réglementation en vigueur

Article 243 :

Il est attribué une indemnité de frais de fonction « IFF », destinée à compenser les sujétions particulières inhérentes aux fonctions de responsabilité assumées par les cadres et cadres supérieurs. +)

Le montant de cette indemnité varie de zéro (0) à trente (30) pour cent (%) du salaire de base.

Ces dispositions et modalités d'attribution sont arrêtées par les conventions et accords collectifs d'Entreprise.

Cette indemnité exclut le paiement de la prime de responsabilité ou toutes autres primes liées à la responsabilité.

Article 244 :

Article 244 :

Article 244 :

Chapitre 39 : Avantages de départ en retraite :

Article 244 :

Au moment du départ en retraite, il est accordé les avantages suivants :

244.1 : Positionnement Pré-retraite :

Pour les Entreprises accordant des Catégories, l'avancement se fait comme suit:

- une (1) catégorie : quatre (4) années avant le départ en retraite.
- une (1) catégorie : trois (3) années avant le départ en retraite.
- une (1) catégorie : deux (2) années avant le départ en retraite.
- Deux (2) catégories : une (01) année avant le départ en retraite.

Pour les agents plafonnés ou hors grille, le montant de l'avancement de chaque catégorie correspond à l'écart entre les deux dernières catégories de la grille.

Pour les Entreprises accordant des %, l'avancement se fait comme suit:

- majoration de 5 % du salaire cotisable, cinq (5) années avant le départ en retraite.
- majoration de 5 % du salaire cotisable, quatre (4) années avant le départ en retraite.
- majoration de 4 % du salaire cotisable, trois (3) années avant le départ en retraite.
- majoration de 4 % du salaire cotisable, deux (2) années avant le départ en retraite.
- majoration de 4 % du salaire cotisable, une (1) années avant le départ en retraite.

244.2 : Indemnité de Départ en retraite :

« L'Indemnité de Départ à la Retraite est fixée à seize (16) mois de salaire cotisable, pour la tranche d'ancienneté maximale.

« Les autres tranches d'ancienneté seront fixées par les conventions et accords collectifs.

L'octroi de ces avantages s'effectue au moment du départ à la retraite.

Article 245 :

L'indemnité d'expérience professionnelle (IEP) qui est destinée à valoriser l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise ainsi que l'expérience professionnelle acquise durant sa carrière, est fixée à un plafond de 64 % du salaire de base.

Les modalités et barèmes de calcul des tranches d'ancienneté sont ceux en vigueur, dans chaque Entreprise.

Article 246 :

Il est attribué une médaille de mérite dont les modalités d'application seront négociées au niveau des Entreprises, en fonction de leur situation financière.

Chapitre 40 : Autres indemnités

Article 247 :

Il peut être attribué une **prime d'innovation** pour les travailleurs qui se distinguent par des travaux personnels dans les domaines de recherche, de conception et de réalisation pouvant se traduire pour l'entreprise par des gains substantiels.

L'attribution de cette prime est laissée à la discrétion exclusive de l'entreprise.

Article 248 :

Il est attribué aux agents affectés au poste de **caissier** et qui manipulent quotidiennement des espèces, une **prime de caisse de 1 300 DA par mois maximum**.

Les modalités d'application sont fixées par l'Entreprise.

Article 249 :

Il est attribué exceptionnellement à l'occasion des inventaires effectués en fin d'année, une **prime d'inventaire variant entre 600 et 1500 DA par année**.

Les modalités d'application sont fixées par l'Entreprise.

Article 250 :

Il peut être accordé aux travailleurs une **participation aux résultats** de l'entreprise, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 251 :

En cas de décès d'un travailleur permanent, l'Entreprise verse aux ayant-droits, une **allocation de décès égale à seize (16) mois cotisable**.

TITRE IX : DISPOSITIONS FINALES

Article 252 :

Les parties signataires de la présente convention de Branche ont convenu par la forme d'un Accord Collectif joint en annexe, **d'une Augmentation du Salaire de Base** dont les niveaux et modalités de calcul sont précisés dans l'Accord Collectif.

Article 253 :

Dès sa signature par les parties concernées, la présente convention collective de rang supérieur est présentée aux seules fins d'enregistrement auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal d'Alger territorialement compétents.

Article 254 :

Les parties contractantes s'engagent à veiller au strict respect des dispositions de la présente convention.

Article 255 :

En cas de difficultés, les parties conviennent d'engager le dialogue et la négociation comme instruments essentiels de règlement de tout litige pouvant naître de l'exécution des dispositions de la présente convention.

Article 256 :

Les parties signataires conviennent d'examiner annuellement l'état d'exécution des dispositions de la présente convention.

Article 257 :

Les parties signataires doivent assurer une publicité suffisante en direction des Entreprises et syndicats concernés pour l'application de la présente convention, dès sa signature et enregistrement.

Article 258 :

Les dispositions de la présente convention sont applicables à compter du 1^{er} Septembre 2006.

Fait à Alger, le

LA SGP CABELEC

LA FEDERATION
FNTMMEE / UGTA

LA SGP CONTRUMET

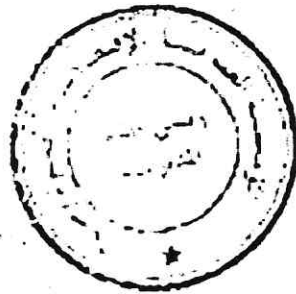
LA SGP EQUIPAG

LA SGP INDELEC

LA SGP TRANSOLB

LE GROUPE SNVI

رئيس مجلس المدبرين
م. م. م. م.
م. م. م. م.



الأمين العام للإتحادية

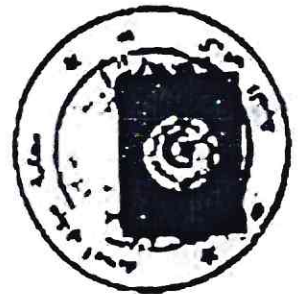
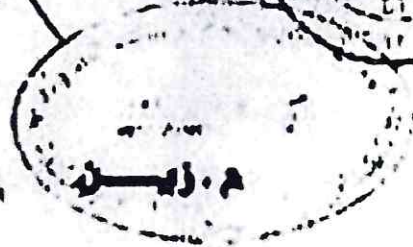
محمد الصديق كرجاني

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Le Président du Directeur
Bachir DEHIMI
[Handwritten signature]
Le Directeur Général
M. CHABOU



[Handwritten signature]



تم تسجيل هذه الامتيازات الجماعية في العمل للمنتج التجاري
مستوى 59 ورقة و 258 مادة من مرسوم السيد
رامح بابوشو ممثل رئيس العمل المخصص. املينها بتاريخ
ذمت رقم: 06/06

و. م. م. م.
[Handwritten signature]

Sociétés de Gestion des Participations

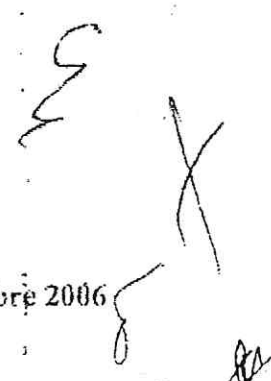
FNTMMEE - UGTA -

CABELEC Spa
CONSTRUMET Spa
EQUIPAG Spa
INDELEC Spa
TRANSOLB Spa

Groupe SNVI Spa

ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

Septembre 2006



Entre ;

Les Sociétés de Gestion des Participations : CABELEC Spa,
CONSTRUMET Spa, EQUIPAG Spa, INDELEC Spa, TRANSOLB
Spa et le Groupe SNVI Spa.

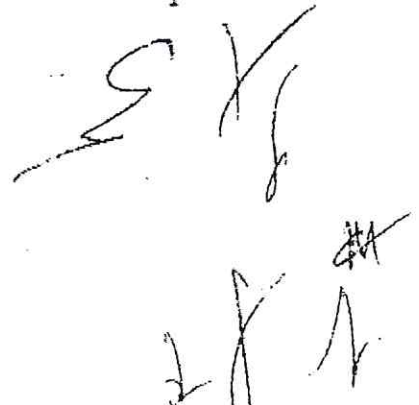
D'une part ,

Et,

La Fédération Nationale des Travailleurs de la Mécanique, de la
Métallurgie , de l'Electricité et de l'Electronique
(FNTMMEE/UGTA).

D'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

Article 1 : Objet :

Le présent Accord Collectif de Branche a pour objet de fixer les niveaux des augmentations des salaires de base et des primes et indemnités en vigueur au sein des EPE relevant des SGP CABELEC Spa, CONSTRUMET Spa, EQUIPAG Spa, INDELEC Spa, TRANSOLB Spa et du Groupe SNVI, parties au présent accord.

Le présent Accord constitue une partie intégrante de la nouvelle convention collective de branche devant régir les relations de travail dans le secteur de la Mécanique, de la Métallurgie, de l'Electricité et de l'Electronique et dont les dispositions ont été négociées et approuvées par les deux parties.

Article 2 : Augmentation des salaires de base

Les salaires de base en vigueur au sein de la branche seront augmentés comme indiqué ci-dessous :

- Entreprises bénéficiaires : de 13% à 18%,
- Entreprises en difficulté : de 5% à 10%.

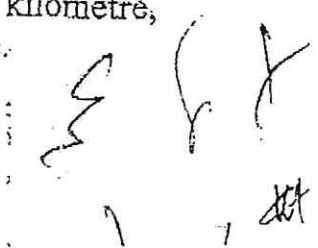
Les modalités de mise en œuvre seront négociées au niveau des EPE.

Articles 3 : Augmentation des primes et indemnités :

Les primes et indemnités visées par le présent article sont augmentées comme indiqué ci après :

- Primo de panier : fixée à 200 DA par jour,
- Prime de transport : augmentation de 100 DA des seuils en vigueur,
- Salaire unique : fixée à 1000 DA par mois,
- Allocation de décès : fixée à 16 mois de salaire.
- Frais de mission : augmentation de 500 DA des montants journaliers en vigueur,
- Prime d'inventaire : augmentation de 300 DA du montant en vigueur,
- Prime de caisse : augmentation de 300 DA du montant en vigueur,
- Indemnité kilométrique : augmentation de 0,50 DA par kilomètre,
- Prime de départ à la retraite : fixée à 16 mois de salaire.

Ces réajustements concernent l'ensemble des EPE.



Article 4 : Dispositions particulières :

Les acquis en matière de retraite, tels que prévus par la convention collective de branche et les accords collectifs de branche antérieurs, demeurent en vigueur.





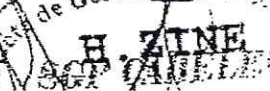

Article 5 : Date d'effet :

Le présent accord collectif prend effet à compter du 1^{er} septembre 2006 et après signature de la nouvelle convention collective de branche.

Article 6 : Enregistrement et dépôt légal :

Le présent accord collectif fera l'objet d'un enregistrement et d'un dépôt légal et ce, conformément aux dispositions fixées en la matière par la loi 90-11 du 21/04/1990 complétée et modifiée, relative aux relations de travail.

Fait à Alger, le 30 septembre 2006

Pour les SGR et le Groupe
 Le Président
 Achir DE

Pour la FNTMMEE / UGTA
 KORDJANI Med. Seddik
 Secrétaire Général

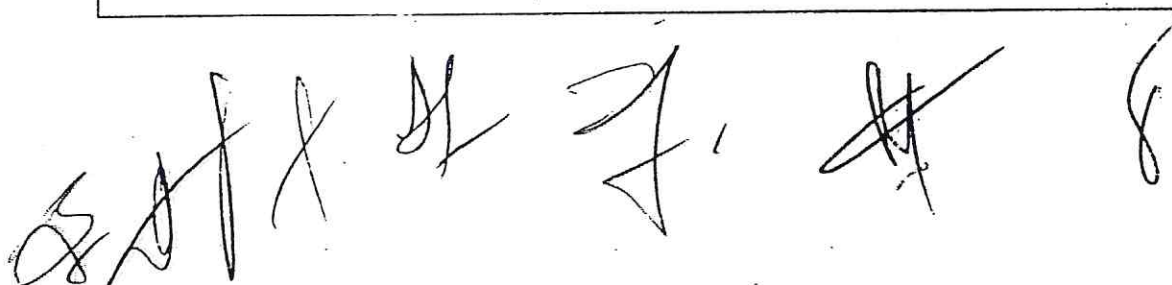
**SGP CABELEC Spa CONSTRUMET Spa
EQUIPAG Spa INDELEC Spa TRANSOLB Spa GROUPE
S.N.V.I**

Et

LA FEDERATION F.N.T.M.M.E.E./U.G.T.A.

Convention collective de branche 2006

Avenant n° 1

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Entre :

Les Sociétés de Gestion des Participations (S.G.P) :

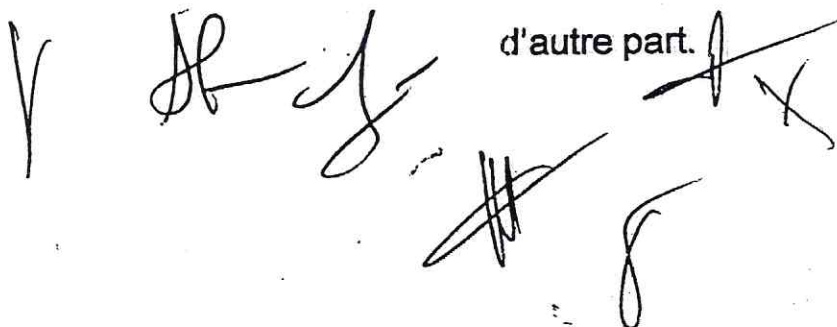
- CABELEC Spa ;
- CONSTRUMET Spa ;
- EQUIPAG Spa ;
- INDELEC Spa ;
- TRANSOLB Spa
- GROUPE SN.V.I Spa

d'une part,

et

La Fédération Nationale des Travailleurs de la Mécanique, la Métallurgie,
L'Electricité et l'Electronique/Syndicat U.G.T.A ;

d'autre part.

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized 'V'. To its right are two more signatures. Further right, there are two more signatures, one of which appears to be a cross or 'X' mark. The text 'd'autre part.' is positioned above the two signatures on the right.

Les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Le présent Avenant a été conclu en application des dispositions arrêtées, lors de la 13^{ème} réunion de la Tripartite qui s'est tenue les 02 et 03 Décembre 2009, notamment au point relatif aux rémunérations dans le secteur économique.

Dans ce cadre, des séances de négociation de branche ont été organisées, durant la période de Janvier à fin Avril 2010, entre :

- Les SGP CABELEC Spa, CONSTRUMET Spa, EQUIPAG Spa, INDELEC Spa, TRANSOLB Spa et le Groupe SNVI Spa, représentant la partie Employeurs, d'une part,

Et

- La Fédération Nationale des Travailleurs de la Mécanique, de la Métallurgie, de l'Electricité et de l'Electronique (F.N.T.M.M.E.E./U.G.T.A), représentant les Travailleurs, d'autre part.

Sur la base de l'arbitrage, apporté aux deux parties à la négociation par le Ministère de l'Industrie et de la Promotion des Investissements et par la Centrale Syndicale UGTA, il a été convenu par le présent Avenant des révisions et des modifications à apporter à la Convention et à l'Accord Collectif de Branche, conclus le 15 Octobre 2006.

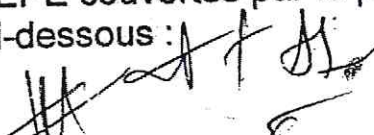
Article 1 – Objet

Le présent Avenant a, pour objet, de fixer les modalités et les niveaux des augmentations des salaires de base et de certaines indemnités en vigueur au sein des EPE, relevant des SGP : CABELEC Spa, CONSTRUMET Spa, EQUIPAG Spa, INDELEC Spa, TRANSOLB Spa et du Groupe SNVI Spa, parties au présent Accord Collectif.

Article 2 – Augmentation des salaires de base

Les salaires de base, en vigueur au sein des EPE couvertes par le présent Avenant, seront augmentés comme indiqué ci-dessous :

X 





- Entreprises équilibrées : de 13 % à 20 %
- Entreprises en difficulté : de 5 % à 12 %

Article 3 – Indemnité pour Salaire Unique

Le montant de l'indemnité pour salaire unique, prévu à l'Article « 234 » de la Convention Collective de Branche, est augmenté de 1000 DA/Mois à 1300 DA/Mois.

Le reste de l'article demeure sans changement.

Article 4 – Indemnité de Panier

Le montant de l'indemnité de panier, prévu à l'article « 235 » de la Convention Collective de Branche, est augmenté de 200 DA/Jour à 250 DA/jour.

Article 5 – Modalités de mise en œuvre

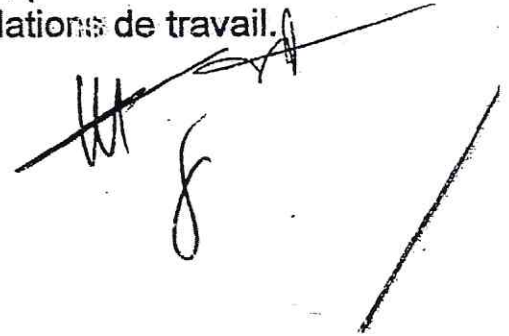
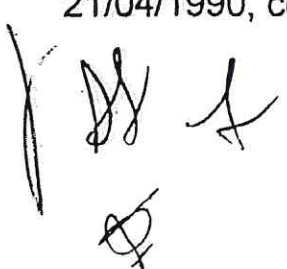
Les modalités de mise en œuvre des augmentations, telles que prévues aux articles « 2 », « 3 » et « 4 », du présent Avenant, seront négociées au niveau de chaque EPE.

Article 6 – Date d'effet

Le présent Avenant prend effet, à compter du 1^{er} Janvier 2010.

Article 7 – Enregistrement et dépôt légal

Le présent Avenant fera l'objet d'un enregistrement et d'un dépôt légal, conformément aux dispositions fixées en la matière par la loi 90-11 du 21/04/1990, complétée et modifiée, relative aux relations de travail.



Article 8 – Disposition finale

A l'exclusion des dispositions prévues dans le présent Avenant, celle visées dans la Convention et l'Accord Collectif de branche, conclues en

Octobre 2006 et non modifiées, expressément, par le présent Avenant demeurent en vigueur.

Alger , le 01 Mai 2010.

Pour les SGP et la SNVI

Pour la F.N.T.M.M.E.E.-U.G.T.A

CABELEC Spa

CONSTRUMET Spa

EQUIPAG Spa

INDELEC Spa

TRANSOLB Spa

Groupe SNVI Spa



BELMOULBUD Med. Ameziane

Secrétaire Général

**SGP CABELEC Spa, CONSTRUMET Spa, EQUIPAG Spa,
INDELEC Spa, TRANSOLB Spa, Groupe SNVI Spa**

Et

LA FEDERATION FNTMMEE / UGTA

Convention Collective de Branche 2006

Avenant n°02 / 2011

f y s w [signature] 6 4

Entre :

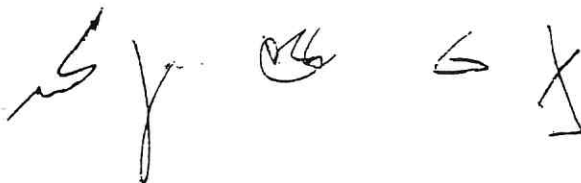
Les Sociétés de Gestion des Participations (SGP) :

- CABELEC Spa ;
- CONSTRUMET Spa ;
- EQUIPAG Spa ;
- INDELEC Spa ;
- TRANSOLB Spa ;
- GROUPE SNVI Spa,

d'une part,

et

la Fédération Nationale des Travailleurs de la Mécanique, la Métallurgie,
l'Electricité et l'Electronique / Syndicat UGTA,

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

d'autre part,

A series of three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : OBJET

Le présent avenant a pour objet d'arrêter les niveaux des Primes et Indemnités en vigueur au sein des EPE, relevant des SGP ci-après :

SGP CABELEC Spa, CONSTRUMET Spa, EQUIPAG Spa, INDELEC Spa, TRANSOLB Spa, Groupe SNVI Spa.

Parties au présent avenant n°02 de la Convention Collective de Branche d'octobre 2006.

Article 2 : INDEMNITE DE NUISANCE

L'Indemnité de nuisance, fixée de 0 à 20 %, est passée de 0 à 30 %.

Article 3 : INDEMNITE DE FRAIS DE FONCTION OU DE SUGGESTION

L'Indemnité de Frais de Fonction ou de Suggestion, fixée de 0 à 30 %, est passée de 0 à 40 %.

Article 4 : INDEMNITE DE PANIER

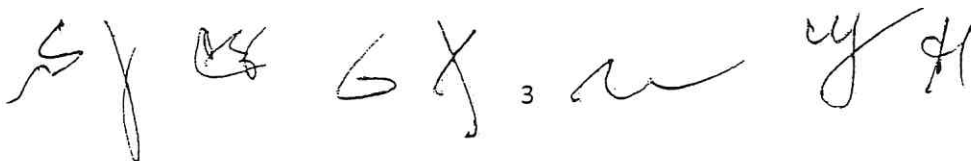
Le montant de l'Indemnité de Panier, fixée à 250 DA / jour dans l'avenant n°01 du 01 mai 2010, est passée à 350 DA / jour.

Article 5 : INDEMNITE DE TRANSPORT

L'Indemnité de Transport, fixée de 600 DA à 2100 DA, est passée de 800 DA à 2500 DA.

Article 6 : INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE

L'Indemnité de Salaire Unique, fixée à 1300 DA / mois dans l'avenant n°01 du 01 mai 2010, est passée à 2000 DA / mois.



Article 7 : INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

L'indemnité d'expérience professionnelle plafonnée à 64% passe à 72% maximum

Article 8 : PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Le taux des Primes de Rendement Individuelle (PRI) et Collective (PRC) qui était de 40 % est passée à 48 %.

Article 9 : INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

L'Indemnité de Départ en Retraite qui était plafonnée à 16 mois est passée à 20 mois.

Article 10 : FRAIS DE MISSION

Les Frais de Mission qui étaient de 2500 DA à 3000 DA / jour sont passés, comme suit :

- Exécution / Maîtrise : 3500 DA / jour ;
- Cadre et Cadre Supérieur : 4000 DA / jour.

Article 11 : AUTRES INDEMNITES SPECIFIQUES

- Médaille de Mérite ;
- Indemnité de Zone ;
- Travail posté ;
- Prime de Déplacement.

Concernant les primes sus-visées, elles feront l'objet de négociation avec les entreprises concernées.

1 03 6 X 5 2 4 1

Article 12 : PRISE D'EFFET

La prise d'effet relative au régime indemnitaire, ci-dessus, est fixée au 1^{er} mai 2011.

Article 13 : ENREGISTREMENT ET DEPOT LEGAL

Le présent avenant fera l'objet d'un enregistrement et d'un dépôt légal, conformément aux dispositions en la matière par la loi 90-11 du 21 avril 1990, complétée et modifiée, relative aux relations de travail.

Article 14 : DISPOSITION FINALE

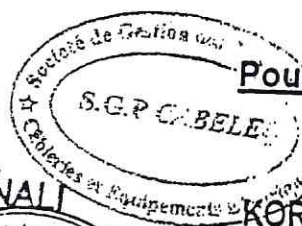
A l'exclusion des dispositions prévues dans le présent avenant, celles visées dans la Convention, l'Accord Collectif de Branche de 2006 et l'Avenant n°01 du 1^{er} mai 2010 et non modifiées expressément par le présent avenant, demeurent en vigueur.

Alger, le 11 JUIL. 2011

Pour les SGP et la SNVI

Pour la FNTMMEE

CABELEC Spa



M. BENALI

KORDJANI Med. Saïdik

CONSTRUMET Spa



Secrétaire Général

EQUIPAG Spa



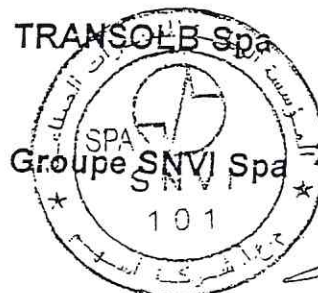
INDELEC Spa

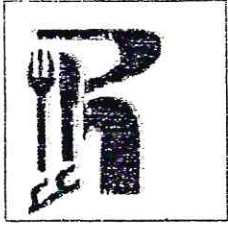
TRANSOLB Spa



Membre du Directoire
Mahmoud MAGHLAOU

Groupe SNVI Spa





EPE/ HORES /SPA

CAPITAL SOCIAL 1000.000 DA
COMPLEXE SIDERURGIQUE
TELEFAX 038871561

Hores le 25 12/2011

Protocole d'accord Entre la DG et le syndicat d'entreprise

Le présent protocole d'accord entre la direction générale et le syndicat de l'entreprise HORES a pour objet la négociation relative au régime indemnitaire conformément aux dispositions du protocole d'accord n° 02 de la convention de branche de 2006 signée par la SGP TRANSOLB et la FNMTEE. L'indemnité concernée par le présent protocole est celle liée aux nuisances qui enregistrent une augmentation du taux journalier de 10% passant ainsi de la tranche 0 à 20 % à celle de 0 à 30 %.

Situation actuelle à HORES.

- Indemnité de nuisance salissure 1^{er} degré fixée à : 27.5 DA/ jour
- Indemnité de nuisance pénibilité 1^{er} degré fixée à : 27.5 DA /jour
- Indemnité de nuisance insalubrité 1^{er} degré fixée à : 16.5 DA /jour
- indemnité de nuisance danger 1^{er} degré fixée à : 16.5 DA / jour

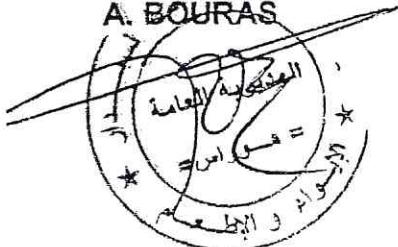
Après négociation les deux parties ont convenus de faire augmenter de 10% le taux journalier de chaque nuisance soit :

- 2.75 Da/ jour pour la salissure 1^{er} degré
- 2.75 DA/jour pour la pénibilité 1^{er} degré
- 1.65 DA/ jour pour l'insalubrité 1^{er} degré
- 1.65 DA/jour pour le danger 1^{er} degré

D'où, à compter du 1^{er} mai 2011 ; le montant journalier des nuisances concernées à régulariser aux agents bénéficiant actuellement de ces indemnités.

NUISANCE	MONTANT JOURNALIER	DATE EFFET
la salissure 1 ^{er} degré	30.25 DA / jour	1 ^{ER} MAI 2011
La pénibilité 1 ^{er} degré	30.25 DA / jour	
L'insalubrité 1 ^{er} degré	18.15 DA / jour	
Le danger 1 ^{er} degré	18.15 DA / jour	

Pour la Direction Générale
Le PDG
A. BOURAS



Pour le Syndicat
LE Secrétaire General
H. ZOGHBI



Groupe industriel SIDER

Entreprise publique économique (EPE)

au capital de 1.000.000 DA

"HEBERGEMENT ET RESTAURATION" - HORES/SPA

Siège social : Complexe Sidérurgique d'El Hadjar- Sidi- Amar
Annaba

ACCORD COLLECTIF
D'ENTREPRISE N°01/13

Réajustement des niveaux de l'emploi
Par les départs à la retraite proportionnelle
avec avantages

Juin 2013

Accord collectif

Entre

- L'Entreprise Publique Economique. Hébergement et restauration SPA/HORES, filiale du Groupe Industriel SIDER, représentée par son Directeur Général Monsieur REFFAI Abdelhamid,

D'une part....

et

La section syndicale de l'entreprise EPE/HORES/SPA représentée par son secrétaire général, Monsieur ZOGHBI Hacène,

D'autre part

Les parties contractantes :

Considérant :

- L'inadéquation constatée entre les frais du personnel et le niveau des activités ;
- La nécessité de réajuster les niveaux de l'emploi ;
- L'option retenue par les deux parties de ne pas procéder à des licenciements pour raison économique ;
- La nécessité de compenser la préservation des emplois par une réduction proportionnelle des frais du personnel ;
- Les axes de redressement contenus dans le compte rendu de la réunion paritaire du 21/05/2013 signé par les deux parties ;
- L'option retenue de pérenniser l'activité de l'entreprise et de préserver l'emploi ;

Ont arrêté et convenu ce qui suit

Article 1^{er} : Objet de l'accord collectif

En accord avec les dispositions du décret exécutif n°94-09 du 26/05/1994 du code du travail, le présent accord collectif a pour objet de définir les conditions et modalités applicables au départ à la retraite proportionnelle mises en œuvre dans le cadre des mesures de réajustement des niveaux de l'emploi et des salaires.

Article 2 : Départ à la retraite

Les parties signataires au présent accord collectif ont convenu d'accorder, aux salariés remplissant les conditions ci-après :

- Etre âgé de cinquante (50) ans et plus pour les hommes et quarante cinq (45) ans et plus pour les femmes à la date d'engagement ;
- Avoir travaillé pendant au moins vingt (20) ans pour les hommes et au moins quinze (15) ans pour les femmes au sein de l'entreprise ou dans les filiales du groupe SIDER;
- Ayant déposé dans les délais requis au niveau du service GRH/HORES une lettre de vœux et une lettre d'engagement individuel, ferme et sans recours en annulation, de départ à la retraite proportionnelle ;

les avantages suivants :

Il est consenti à chaque travailleur souscrivant au départ à la retraite proportionnelle, en complément à ce que prévoit la note DG/SIDER n° 005/2001 du 16/04/2001, et à titre exceptionnel, une révision de son salaire correspondant à une augmentation de quatre (04) catégories échelon à échelon applicable sur une période d'effet de deux (02) années à la date du dépôt du dossier. En contrepartie des avantages accordés, le salarié accepte de signer un accord mettant fin à la relation de travail qui le lie à la société EPE/HORES/SPA.

Articles 3 : Dispositions particulières

Le présent accord collectif n'entre en application qu'après approbation du Conseil d'Administration de l'entreprise et notification de l'Actionnaire (Groupe SIDER) de son accord pour le financement du dispositif d'indemnisation.

Le présent accord collectif est valable pour une période de trente (30) jours après l'obtention des accords supra.

Les agents concernés, intéressés par le départ à la retraite proportionnelle avec les avantages tels que indiqués à l'article 2 ci-dessus, devront se rapprocher de la structure GRH/HORES pour retirer les fiches, selon modèles joints en annexe , et les remettre dûment signées et légalisées dans les délais requis.

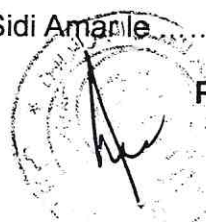
Article 4 : Dispositions finales

Le présent accord collectif rédigé en arabe et en français est enregistré et déposé respectivement auprès du bureau de l'inspection de travail d'El-Hadjar, et du greffe du tribunal d'El-Hadjar.



Pour l'employeur
Le Directeur Général
A. H. REFFAI

Fait a Sidi Amar le 26 JUILLET 2013



الأمين العام لنقابة هدراس
Pour la section syndicale
Le secrétaire général



EPE / HEBERGEMENT - RESTAURATION
HORES / SPA au capital de 1.000.000 DA
Filiale du Groupe SIDER
Siège social : Complexe sidérurgique d'El Hadjar

**ENGAGEMENT INDIVIDUEL DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DE
L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE N°01/13**

Dans le cadre de l'application de l'accord collectif d'entreprise n°01/13 du
.....conclu avec le partenaire social,

Je soussigné,

- Nom : Prénom :
- Fonction : Structure :
- Date et lieu de naissance :
- Date de recrutement :

M'engage fermement et sans recours en annulation pour un départ de façon volontaire en retraite proportionnelle avec avantage. Je reconnais avoir pris acte des conditions et modalités de départ telles que fixées dans l'accord collectif d'entreprise n°01/13 duet déclare les accepter. En contrepartie des avantages accordés, je m'engage à signer un accord mettant fin à mon contrat de travail. Je renonce à toute action judiciaire à l'encontre de l'entreprise portant sur le montant de l'indemnisation et la rupture de la relation de travail.

Je m'engage sous peine d'annulation de remettre un dossier complet de départ à la retraite au niveau de la structure GRH/HORES avant le, délais requis.

Fait à Sidi Amar le

Nom : Prénom :

Signature légalisée

2

d

- Nom et Prénom :
- Fonction : Structure :
- Adresse :
-
- Tél (s'il y a lieu) :

**LETTRE DE VŒUX POUR UN DEPART
A LA RETRAITE PROPORTIONNELLE**

A Monsieur le Directeur Général de l'EPE/HORES/SPA

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je suis intéressé(e) par le départ à la retraite proportionnelle avec les avantages tels que indiqués dans l'accord collectif d'entreprise n°01/12 du.....

Je suis âgé(e) deet totalised'années de travail au sein de l'entreprise ou dans les filiales du Groupe SIDER.

Je remplis les conditions pour mon admission dans le dispositif de la retraite proportionnelle. Je reconnais avoir pris connaissance des conditions de départ et les modalités de détermination des indemnités et déclare les accepter. En contrepartie des avantages accordés, je m'engage à signer un accord mettant fin à mon contrat de travail.

Veillez croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de ma parfaite considération.

Fait à Sidi Amar le

Signature de l'agent



Entreprise Publique Economique (**HORES / SPA**)

» "HEBERGEMENT / RESTAURATION"

au capital de 1.000.000 DA

Filiale du GROUPE SIDER

Siège social: Base vie - Complexe Sidérurgique d'El Hadjar-

Sidi- Amar Wilaya de Annaba

ACCORD COLLECTIF
D'ENTREPRISE N°01/15

ACCORD COLLECTIF

Entre

- L'Entreprise Publique Economique. Hébergement et Restauration SPA/HORES, filiale du Groupe Industriel SIDER, représentée par son Directeur Général Monsieur KOUICEM Abdelhak, ayant tous les pouvoirs à l'effet du présent,

D'une part,

et

- La Section Syndicale de l'Entreprise EPE/HORES/SPA représentée par son secrétaire général, Monsieur ZOGHBI Hacène, ayant tous les pouvoirs à l'effet du présent,

D'autre part,

Attendu :

- Le dénouement de la grève illimitée déclenchée en date du 15 septembre 2014 ;
- La volonté des deux parties de privilégier la concertation, le dialogue et la négociation ;

Considérant :

- Le Procès Verbal de la réunion du 30 octobre 2014 ;
- Les accords, consignés sur Procès Verbal ci-joint en annexe, intervenus lors de la réunion du 09 décembre 2014 tenue en présence des représentants du Groupe SIDER, l'UGTA (Union de Wilaya d'Annaba et Union locale de Sidi Amar) et de l'Inspection du Travail (Direction de Wilaya d'Annaba et Bureau d'EL Hadjar);
- Les dispositifs de la nouvelle organisation de l'entreprise mise en place à compter du 01 janvier 2014 et les instruments de gestion y afférents;
- Les axes de redressement de l'entreprise contenus dans le plan de développement adopté par les organes de l'entreprise ;
- L'option retenue de pérenniser l'activité de l'entreprise et de préserver l'emploi en veillant à la progression tangible des performances de l'entreprise et des agrégats de gestion;

En accord avec les dispositions du procès verbal de la réunion du 09 décembre 2014 ci-dessus cité, les deux parties au présent Accord Collectif ont arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Objet de l'accord collectif

Le présent accord collectif a pour objet :

- De mettre en œuvre les accords intervenus lors de la réunion du 09 décembre 2014 supra ;
- De définir les conditions et modalités d'application des mesures de réajustement de la situation salariale d'une partie des travailleurs de l'entreprise listés dans l'annexe 01 ci jointe, en conformité avec les instruments dynamiques de la gestion de l'entreprise notamment ceux relatifs à la gestion des ressources humaines ;
- De convenir de l'engagement réciproque de la Section Syndicale et la Direction Générale pour œuvrer à la stabilité de l'entreprise et à son redressement.

Article 2 : Mise en œuvre des accords

2.1 : Reprise de travail

La reprise de travail, fixée conformément aux accords arrêtés lors de la réunion du 09 décembre 2014 sus indiquée, a été effective le mercredi 10 décembre 2014.

Après l'examen détaillé par les deux parties de la situation salariale des travailleurs concernés, la situation générale de l'entreprise et après concertation basé sur un dialogue franc, il a été retenu :

2.2 : Avance sur salaire

Une avance sur salaire d'un montant de vingt cinq mille dinars (25.000,00 DA) est accordée au bénéfice des travailleurs grévistes, récupérable sur 24 mois à compter du mois de février 2015.

2.3 : Réajustement de la situation salariale

Il sera procédé au réajustement de la situation salariale des travailleurs concernés répartis en trois (03) groupes conformément aux indications contenues dans l'annexe 01 jointe et faisant partie intégrante du présent accord collectif.

Eu égard à la situation financière de l'entreprise, les modalités de mise en œuvre de ce réajustement sera opéré comme suit :

- 1) Les régularisations interviendront sur les fiches de paie des travailleurs :
 - du mois de janvier 2015 pour les travailleurs listés dans le groupe G-1 ;
 - du mois de février 2015 pour les travailleurs listés dans le groupe G-2 ;
 - du mois de mars 2015 pour les travailleurs listés dans le groupe G-3.

- 2) La date d'effet de ces régulations est fixée au 1^{er} novembre 2014.

2.4 : Cas non concernés

Les travailleurs ayant vu leur situation salariale modifiée en 2014 dans le cadre de la mise en place et la normalisation de la nouvelle organisation ne sont pas concernés par ces mesures de réajustement

Article 3 : Cas soulevés par le syndicat

Les autres cas soulevés par la partie syndicale concernant cinq (05) travailleurs feront l'objet d'examen spécifique en temps opportun.

Articles 4 : Dispositions particulières

Soucieux de la stabilité de l'entreprise, contraints de faire face aux difficultés multiples que subie l'EPE/HORES/SPA et convaincu de relever le défi de son redressement, les deux parties au présent accord collectif s'engagent à ne pas altérer la situation salariale du personnel (masse salariale) de l'entreprise durant tout le temps qui sera nécessaire pour rendre probante l'amélioration des performances et des agrégats de gestion.

Handwritten mark

Handwritten mark

Article 5: Dispositions finales

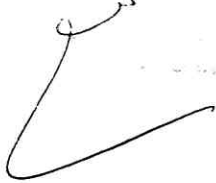
Le présent accord collectif rédigé en arabe et en français est enregistré et déposé respectivement auprès du bureau de l'inspection de travail d'El-Hadjar, et du greffe du tribunal d'El-Hadjar.

Fait à El Hadjar le 10 JAN. 2015.

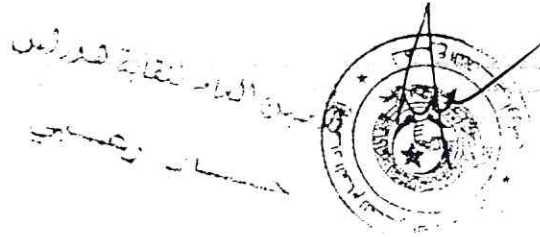
**Pour l'employeur
Le Directeur Général**

**Pour la section syndicale
Le secrétaire général**

KOUICEM Abdelhak



الجمعية العمومية للشباب
القطري



DOCUMENTS JOINTS FAISANT PARTIE
INTEGRANDE DE L'ACCORD COLLECTIF
D'ENTREPRISE HORES N°01/15

- **ANNEXE 01 : ETAT DES REAJUSTEMENTS DE LA**
SITUATION SALARIALE

 - **COPIE DU PROCES VERBAL DE LA REUNION**
DU 09 DECEMBRE 2014
-

ETAT DES REAJUSTEMENTS DE LA SITUATION SALARIALE

N°	Mat.	Nom et Prénom	Ancienneté	Fonction	ANCIENNE SITUATION			NOUV. SITUATION			Groupes
					Qualif.	Cat- Ech	Salaire de Base	Régule	Cat- Ech	Salaire de Base	
1	30219	ESSOUM AZEDDINE	7	Chef de rang	Maitrise	D25	19 222,29	1892,77	D38	21 115,06	G-1
2	13753	BOUGERRA YOUCEF	11	Commis de cuisine	Exécution	B62	20 432,14	1532,23	B75	21 964,37	
3	30022	YOUSFI FOUZIA	6	Commis de cuisine	Exécution	B32	16 896,20	1767,97	B47	18 664,17	
4	13702	MENNADI AICHA	11	Commis de cuisine	Exécution	B63	20 550,00	1532,24	B76	22 082,24	
5	18406	RAHLI NABILA	10	Commis de cuisine	Exécution	B60	20 196,41	1532,23	B73	21 728,64	
6	30049	BERRAIS WAHIDA	6	Commis de cuisine	Exécution	B33	17 014,07	1650,10	B47	18 664,17	
7	20789	DRARDJA IMED	/	Commis de cuisine	Exécution	B22	15 717,56	1650,10	B36	17 367,66	
8	30278	NEGHANE WAFA	6	Caissière	Exécution	B35	17 249,80	1885,83	B51	19 135,63	
9	30140	DRICI MOUNIR	7	Chauffeur	Exécution	D18	18 203,11	1892,77	D31	20 095,88	
10	13445	BOUTABBA SIHEM	12	Gestionnaire de stoks	Maitrise	D53	23 299,01	1455,98	D63	24 754,99	G-2
11	12565	MESLEM DJAMILA	11	Gestionnaire de stoks	Maitrise	D40	21 406,25	1455,97	D50	22 862,22	
12	59898	HARIRECHE SALIM	16	Chef Cuisinier	Maitrise	F57	23 881,40	1164,78	F65	25 046,18	
13	13805	ARJOUNE WALID	10	Cuisinier	Maitrise	D46	22 279,83	1019,18	D53	23 299,01	
14	58502	BRINIS MED LAZIZ	18	Chef de rang	Maitrise	D58	24 027,00	1019,18	D65	25 046,18	
15	21077	TOUMI RAOUF	10	Chef de rang	Maitrise	D48	22 571,03	1019,18	D55	23 590,21	
16	21078	TADJER RADIA	10	Facturation et recouvrement	cadre	G59	26 429,35	679,46	G63	27 108,81	G-3
17	21076	BOURAS SEIF ISLAM BADR	10	Suivi Investissement	cadre	G70	28 297,85	509,15	G73	28 807,00	
18	46137	FELFOUL MONCEF	23	Tresorier	cadre	G101	33 563,62	679,45	G105	34 243,07	
19	59879	ZOGHBI HACENE	16	Acheteur	cadre	G70	28 297,85	849,32	G75	29 147,17	
20	13310	BENOUHIBA SABRINA	12	Facturation et recouvrement	Maitrise	D71	25 919,76	727,99	D76	26 647,75	
21	12504	CHERJET SABRINA	12	Gestionnaire de stoks	Maitrise	D74	26 356,55	727,99	D79	27 084,54	
22	6752	BOULASEL ALI	16	Chef Cuisinier	Maitrise	F76	26 647,75	873,58	F82	27 521,33	
23	46143	BOUTABLA BELGACEM	23	Responsable cantine	Maitrise	D87	28 249,32	873,58	D93	29 122,90	
24	46109	NOUARI KAMEL	23	Cuisinier	Maitrise	D101	30 287,68	873,58	D107	31 161,26	
25	9262	BOUFENAYA REDA	12	Chauffeur Livreur	Maitrise	F75	26 502,15	727,99	B80	27 230,14	

LA DIRECTION HORES

LE SYNDICAT HORES

الأمين العام لنقابة هوراس

حسان زغبني



KOUJICEM Abdelhak

دخول أحمد باع

في اليوم التاسع من شهر ديسمبر ألفين وأربعة عشر على الساعة الثانية زوالاً عهد أحمد باع مدير المجمع الصناعي سيدان تحت إشراف المهندس الوطني للهندسة بالسياسة السيد نور الدين بن جوعه. فبعد إجراء محج للإطراب الثاني لفصل هوراسا Hobz - الحاصرون:

السادة: شافور حسن - رئيساً مكتباً مفقطة العمل الإداري - لحمد عاطف - مفقطة رئيسي للعمل

- ممثل الإدارة العامة لشركة هوراسا - Hobz

السادة: فؤاد بسم عبد الحق مدير عام - رفا عبيد الحميد رئيس مجلس الإدارة

- ممثل المجمع الصناعي سيدان

السادة: إدريس يوسف مدير الإدارة وإعماله - أو شيبورا الحضر مساعد المدير العام - بامونا هشام

- ممثل الشركة الإجماعية - السيد زعيبي حسان الأمامي العام لشركة هوراسا

ممثل الإدارة العام لفصل الجرائيم السيد - السيد زعيبي السعد - الإخوة الولائي متلفاً بالاندماج - عرجون الكهاهر أمسي عام للإدارة السيد السيد

بسم الله الرحمن الرحيم
في شهر ربيع الثاني سنة 1437 هـ الموافق لـ 2014 م

بمناظرة الجزاران المتمكنة لإستئناف العمل

بعد افتتاح الجلسة من واقع الرئيس ونسب حبيب
بالحضور دأعمال إلى العمل على الترتيب خصوصاً على
التشرف لكل الجزاران المشاحة للتوصل إلى
فرض الأمانة وبعد ذلك أحملت الكلمة إلى
الحضور دورياً بهذا الغرض وقد خلال النقاش
المطول الشفاف والصرح والمسؤول لقد

تم التوصل إلى توافق لفضي على منسج الجارية
الوطنية المهمة للعمال على التوافق التالي:
1- المرحلة الأولى والثانية والثالثة فخص
على التوالي ذوي الدخل الضعيف والمتوسط

والبقية من العمال على أساس مبلغ مالي يتراوح
من 100000 دج إلى 200000 دج ملائم ^{بالتحديد} ابتداءً من 10/30/2014

2- يستثنى من الإستفادة من أحكام النقطة
الأولى من العمال الذين أستفادوا منها
خلال سنة 2014 .

3- يتم معالجة أيام الإضراب في إطار التفاوض
بين الشركتين إلى اجتماعيين

4- يتم إستئناف العمل يوم الأربعاء الموافق
12/2

14/12/2014
الحسين حسان زغبى

أمين العام لنقابة مدراس
حسان زغبى



دكتور عبد الحليم
KOUICEM Abdelhak

KOUICEM Abdelhak

تونس
الولاية

بمكتبه
العمل الجاد

يدريج يوسف

لكل من
مفتي

2014
للولاية

2014
للولاية

عن
الولاية
2014

المجمع الصناعي سيدار
مؤسسة عمومية اقتصادية
رأسمالها مليون 1000000 د ج
* الإيواء والإطعام * هوراس / ش ذ أ
المقر الاجتماعي : المركب الصناعي للحجار- سيدي عمار
عناية

اتفاق جماعي للمؤسسة رقم 13 / 01

إعادة تكييف مستويات التشغيل عن طريق الذهب
إلى التقاعد النسبي بمزايا

جوان 2013



اتفاق جماعي

بين
المؤسسة العمومية الاقتصادية للإيواء والإطعام ش ذ أ / هوراس ، فرع المجمع الصناعي
سيدار ، ممثلة من طرف مديرها العام السيد رفاعي عبد الحميد ،

من جهة و

الفرع النقابي للشركة ش ع ! / هوراس / ش ذ أ ممثلة من طرف الأمين العام السيد زغبى
حسان ،

من جهة أخرى

الأطراف المتعاقدة :

اعتبارا لـ :

- عدم المطابقة بين مصاريف العمال ومستوى النشاطات ؛
- ضرورة إعادة تكييف مستويات التشغيل ؛
- الاختيار المتخذ من الطرفين بعدم اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية ؛
- ضرورة تعويض الحفاظ على مناصب الشغل عن طريق تخفيض نسبي لمصاريف العمال ؛
- محاور التقويم المضمنة في محضر اجتماع لـ 21 . 05 . 2013 الممضى من الطرفين ؛
- الإجراء المتخذ للحفاظ على ديمومة نشاط المؤسسة والعمل ؛

اتفقت على ما يلي :

المادة 1 : موضوع الاتفاق الجماعي

تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي 94 / 09 المؤرخ في 26 . 05 . 1994 لقانون العمل ،
يهدف هذا الاتفاق إلى تحديد الشروط والإجراءات الواجبة التطبيق على الذهاب الى التقاعد
النسبي المتخذة ضمن تدابير إعادة تكييف مستويات العمل والأجور .



المادة 2 : الذهاب إلى التقاعد :

اتفقت الأطراف الممضية لهذا الاتفاق الجماعي ، على منح العمال الأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط التالية :

- بلوغ سن الخمسين (50) بالنسبة للرجال وخمسة و أربعون (45) للنساء أو أكثر وقت التعهد ؛

- العمل لمدة عشرون (20) سنة بالنسبة للرجال وخمسة عشرة (15) سنة للنساء على الأقل في المؤسسة أو فروع مجمع سيدار ؛

- الإيداع في الآجال لدي مصلحة تسيير الموارد البشرية لاستمارة الرغبة و التعهد الشخصي بالذهاب إلى التقاعد النسبي ، النهائي وبدون إمكانية الطعن في إلغائه ؛

المزايا التالية :

يمنح لكل عامل يكتتب في الذهاب للتقاعد النسبي ، إضافة إلى ما تقررته مذكرة المديرية العامة لسيدار رقم 005 / 2001 المؤرخة في 16 . 05 . 2001 ، وبعنوان الإجراء الاستثنائي ، مراجعة أجره على أساس زيادة أربعة (04) أصناف درجة بدرجة يسري مفعولها على سنتين (02) بتاريخ إيداع الملف .

في مقابل هذه المزايا الممنوحة، يقبل الأجير إمضاء اتفاق يضع من خلاله حدا لعلاقة العمل التي تربطه بشركة هوراس / ش ذ أ .

المادة 3 : أحكام خاصة :

لا يدخل هذا الاتفاق الجماعي حيز التنفيذ إلا بعد الموافقة عليه من طرف مجلس إدارة الشركة و تبليغ الشريك (مجمع سيدار) لقبوله بتمويل إجراء التعويض.

يعدّ هذا الاتفاق صالحا لمدة ثلاثين (30) يوم من تاريخ الحصول على الموافقات المذكورة أعلاه .

يجب على العمال المعنيين ، والراغبين في الذهاب إلى التقاعد النسبي بالمزايا المحددة بالمادة 2 أعلاه ، التقرب من مصلحة تسيير المستخدمين / هوراس لسحب الاستثمارات ، حسب النماذج الملحقة، وإيداعها ممضاة ومصادق عليها في الآجال المحددة .

المادة 4 : أحكام ختامية

الاتفاق الجماعي هذا والمحضر بالعربية والفرنسية مسجّل ومودع على التوالي لدى مقتشية العمل للحجار وكتابة ضبط محكمة الحجار .

حرر بسيدي عمار بتاريخ 26 جوان 2013

عن الفرع النقابي

الأمين العام

الأمين العام لئقابة هوراس

حسان زغبى

عن المستخدم

المدير العام

A.H. REFFAI

09/01/2011

مذكرة داخلية

تم توجيه المرسول

الموافق Mr.BOURAS

PDG/HORES

34/DD/N°04

الموجه اليه Mme.KOUADRIA

GRH/HORES

تحت

موضوع Mise en œuvre avenant N°1 DU 1^{er} mai 2010 - FNTMMEE-SGP TRANSOLB

SINDICAT/HORES

En application du protocole d'accord signé par la Direction Générale du Groupe Sider et l'Union de Wilaya UGTA/ Annaba , en date du 3 janvier 2011, portant modalités d'application du protocole ainsi que des niveaux des augmentations des salaires de base au sein des filiales du Groupe SIDER, nous vous demandons de mettre en œuvre les augmentations décidées comme suit :

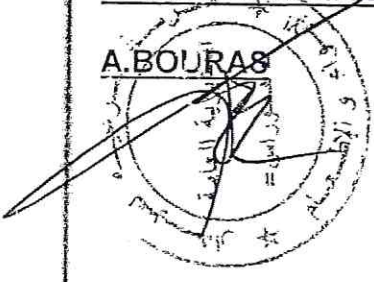
- 12% d'augmentation du salaire de base à compter de janvier 2010 sur le traitement de la paie du mois de janvier 2011.
- 04% d'augmentation de salaire à compter de Avril 2011
- 04% d'augmentation de salaire à compter de juillet 2011.

Salutations

معلومات الاتصال

Le Président Directeur Général

A.BOURAS



GROUPE INDUSTRIEL SIDER

et

UNION LOCALE UGTA - SIDI AMAR - ANNABA

ACCORD CADRE

**MISE EN ŒUVRE DE L'AVENANT N°1
DU 1^{er} MAI 2010
A LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE 2006**

En présence de :

- l'union Wilaya UGTA/Annaba
- Membres de l'exécutif de la fédération FNTMMEE
- PDG HYDROSID
- PDG REFRACTAL
- PDG CODESID
- DG SGS

REAMBULE

Le présent accord cadre a été conclu en référence aux dispositions arrêtées lors de la 13^{ème} réunion de la tripartite qui s'est tenue le 02 et 03 décembre 2009 notamment au point relatif aux rémunérations dans le secteur économique.

Dans ce cadre, des séances de négociations ont été organisées durant la période décembre 2010 et janvier 2011.

Le groupe industriel SIDER représentant les employeurs de son portefeuille, parties du présent accord cadre.

et

L'union locale SIDI AMAR (UGTA) représentant les travailleurs du portefeuille SIDER.

Sur la base de l'arbitrage apporté par le Président du Groupe SIDER, il a été convenu par le présent accord de la mise en œuvre de l'avenant n°1 du 05 mai 2010 conclu entre la SGP/TRANSOLB et la FNTMMEE.

Article 1 :

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités et les niveaux des augmentations des salaires de base au sein des filiales du Groupe SIDER :

HYDROSID

HORES

CODESID

REFRACTAL

SGS

Groupe SIDER

Article 2 : augmentation des salaires de base

Les salaires de base en vigueur au sein des filiales concernées par le présent accord seront augmentés comme indiqués ci-dessous :

HYDROSID : 12% janvier 2010
04% avril 2011
04% juillet 2011

HORES : 12% janvier 2010
04% avril 2011
04% juillet 2011

REFRACTAL : 12% janvier 2010
04% avril 2011
04% juillet 2011

CODESID : 10% applicable comme suit :
05% janvier 2010
05% avril 2011

SGS : 06% à compter de janvier 2010

Groupe SIDER : 07% à compter de janvier 2010

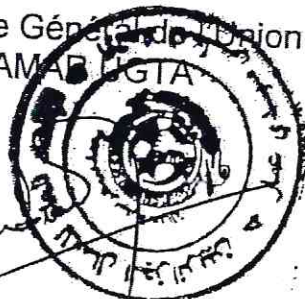

Article 3 : modalités de mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre des augmentations, telles que prévues à l'article 2 du présent accord cadre feront l'objet d'accord collectif séparé au sein de chaque filiale.

Le 03 janvier 2011

Le Président Directeur Général du
Groupe SIDER

le Secrétaire Général de l'Union
locale SIDI AMAR UGTA



اتفاق جماعي

بين :

* المؤسسة العمومية الاقتصادية للإطعام والإيواء المسماة " هوراس " شركة ذات أسهم فرع المجمع الصناعي سيدار ، ممثلة في شخص المدير العام : رفاعي عبد الحميد

● من جهة أولى

و

* الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ا ع ع ج) ممثلا في شخص الأمين العام للفرع النقابي للمؤسسة السيد : زغبي حسان

من جهة ثانية

* تذكر الأطراف المتعاقدة ما يلي :

- التطبيق الفعلي ابتداء من 01 ماي 2011 للمنح والتعويض عن المصاريف التالية والوارد ذكرها في الملحق رقم 02 المؤرخ في 2011/07/11 للاتفاقية الجماعية للقطاع لسنة 2006 .
- علاوة السلة التي تم رفعها إلى 350 دج في اليوم .
 - علاوة النقل : المحددة بين 800 و 2500 دج في الشهر .
 - التعويض عن الأجر الوحيد الذي تم رفعه إلى 2000 دج في الشهر .
 - التعويض عن الإحالة على التقاعد المحدد بـ 20 شهرا راتب خام .
 - منحة الخبرة المهنية : برفع سقفها إلى 72 % من الأجر القاعدي .
 - رفع التعويض عن مصاريف الأمر بالمهمة حسب الدرجة المهنية :
- * التنفيذ والتميز : 3500 دج لكل مهمة .
- * فئة الإطارات والإطارات السامية : 4000 دج لكل مهمة .

الاتفاق بتاريخ 25/12/2011 على رفع المبلغ اليومي عن المخاطر بنسبة 10 % من قيمة المبالغ المدفوعة تطبق ابتداء من 2011/05/01 .

أخذا بعين الاعتبار توجيهات المديرية العامة لمجمع سيدار التي ترمي إلى الوصول إلى اتفاق جماعي حول نقاط الخلاف الخاصة بنظام التعويضات التالية :

- نقض الطرف النقابي للاتفاق المتعلق بالتعويض عن المخاطر .
- المنحة الجزافية للوظيفة (IF) .
- منحة العمل التناوبي .

نظرا لضرورة الوصول إلى التطابق بين ممارسات المؤسسة في مجال نظام التعويضات وأحكام القانون رقم 11/90 ، المعدل والمتمم ، المتعلق بعلاقات العمل من جهة أولى وكذلك بنود الاتفاقية الجماعية للقطاع لسنة 2006 وملحقها رقم 02 من جهة ثانية .

بناء على نتائج جلسات التفاوض الجماعي المنعقدة بين الطرفين .

تم الاتفاق على ما يلي :

المادة 01 :

الموضوع ومجال التطبيق :

أبرم هذا الاتفاق الجماعي في إطار الملحق رقم 02 المؤرخ في 11/07/2011 للاتفاقية الجماعية للقطاع لسنة 2006 ويتضمن موضوعه .

- تكملة تطبيق النظام التعويضي للملحق رقم 02 للاتفاقية الجماعية المذكورة أعلاه .

- تعديل و تبميم الاتفاق المبرم الخاص بالتعويض عن المخاطر .

- تعديل منحة العمل التناوبي .

يطبق هذا الاتفاق الجماعي على كافة عمال المؤسسة مهما كانت طبيعة علاقة عملهم ما عدا الإطارات المسيرة التي تخضع لأحكام تنظيمية خاصة .

المادة 02 :

التعويض عن المخاطر (NUISANCES)

تطبيقا للمادة 2 من الملحق رقم 02 للاتفاقية الجماعية للقطاع لسنة 2006 تم تحديد قائمة مناصب العمل التي تتضمن المخاطر مع تحديد عددها والنسبة المناسبة والمبلغ الشهري المستحق لكل منصب كما هو مدون في الجدول التالي :

المبلغ الشهري	866			المخاطر	الأجر المرجعي	المنصب
	471 التعب	أنواع المخاطر Boushif عدم الصحة	451 الوسخ			
4000	1400	1200	1400	3	20.000	مساعد مطبخ
4000	1400	1200	1400	3	20.000	طباخ
4000	1400	1200	1400	3	20.000	جزار
4000	1400	1200	1400	3	20.000	عون متعدد الخدمات
2800	1400	/	1400	2	20.000	عون مشتريات
2800	1400	/	1400	2	20.000	رئيس مطبخ
2800	1400	/	1400	2	20.000	رئيس صف
2800	1400	/	1400	2	20.000	سائق
1400	/	/	1400	1	20.000	مسير مخزن
1400	/	/	1400	1	20.000	رئيس خدمة المائدة

قائمة مناصب العمل المستفيدة من منحة المخاطر

إن الأطراف المتعاقدة نظرا :

- لغياب أجر أساسي أو قاعدي ناجم عن التصنيف المهني بمفهوم المادة 81 من القانون رقم 11/90 ، المعدل والتميم ، المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل الأمر الذي يترتب عنه استحالة تطبيق الاتفاق الجماعي رقم 02 دون تعديل أو تكييف ، تم الاتفاق على تحديد أجر مرجعي بمبلغ 20.000 دج للشهر تحسب على أساسه منحة المخاطر .

- السعي لتحقيق العدل والمساواة بين العمال في مجال التعويض عن المخاطر .

- تعديل محتوى المخاطر لبعض مناصب العمل من خلال إلغاء منحة الخطر المقررة لمنصبي جزار وعون متعدد الخدمات وعدم الصحة بالنسبة لعون المشتريات لعدم وجودهما من جهة ورفع عدد مخاطر منصب رئيس صف إلى اثنين (02) بإضافة ضرر التعب لوجودها فعليا من جهة ثانية .

- تصنف المخاطر المعتمدة في هذا الاتفاق من حيث خطورتها من الدرجة الثالثة (03) .

تمنح منحة المخاطر مع راتب كل شهر في الأجل المحدد وتخصم القيمة اليومية للمنحة عن كل يوم يتغيب فيه العامل عن العمل مهما كان المبرر أو السبب .

يلتزم المستخدم تحسين ظروف العمل بموجب عمليات مناسبة ترمي إلى تخفيض أو حذف المخاطر المرجوة التي يتعرض لها العمال .

تكلف اللجنة المختصة في مجال الصحة ، النظافة والأمن لجنة خاصة في نهاية كل سنة بإعداد دراسة تقييمية لقائمة مناصب العمل والنسب الممنوحة عن المخاطر وذلك بهدف تعديلها حسب تطور ظروف العمل .

ويتحصل كل عامل على قيمة التعويض لمنصب عمله الفعلي وكل تغيير يحدث في منصب العمل المشغول

يترتب عنه بصفة آلية ، حسب الحالة ، ما يلي :

- منح قيمة مخاطر المنصب الجديد .

- إلغاء منحة المخاطر إذا عين العامل في منصب غير وارد ضمن قائمة مناصب المخاطر ولا يستحق التعويض

المادة 03 : التعويض عن العمل التناوبي (ITP)

تعدل نسبة التعويض عن العمل التناوبي الممنوحة حاليا للعمال الخاضعين لنظام العمل التناوبي حسب الجدول التالي :

نظام العمل	النسبة الجديدة
نظام 3 × 8 المتواصل	30 % من الأجر القاعدي
نظام 2 × 8 غير المتواصل	13 % من الأجر القاعدي

تخصم هذه المنحة بقوة القانون في حالة انتهاء العمل بالنظام التناوبي و عمل العامل وفق نظام العمل في الظروف العادية .

المادة 04 :

التعويض الجزافي عن الوظيفة (IFF)

بالرجوع إلى أحكام الملحق رقم 02 من الاتفاقية الجماعية للقطاع لسنة 2006 حددت قائمة مناصب عمل الإطارات المستفيدة من التعويض وكذلك المبلغ الجزافي المقرر لكل منصب حسب المتاعب والمسؤولية وذلك في الجدول التالي :

المنصب	قيمة المنحة / الشهر
رئيس موقع / مطعم	3300 دج
رئيس مصلحة التخزين و المتلكات	3300 دج
رئيس مصلحة المحاسبة والمالية	3300 دج
رئيس مصلحة المشتريات	3300 دج
رئيس مصلحة التجارة	3300 دج
رئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية	3300 دج
عون مخزن رئيسي	3300 دج
عون خزينة	3300 دج
محاسب رئيسي	3300 دج
مكلف بالسكن	3300 دج
كاتب المديرية العامة	3300 دج

قائمة مناصب العمل المستفيدة من IFF

التعويض الجزافي عن الوظيفة مرتبط ارتباطا نوعيا بالمنصب المشغول ويمنح على أساس الممارسة الفعلية

للمسؤولية .

تلغى الاستفادة من المنحة في حالة توقف العامل عن شغل منصب إطار ذات مسؤولية فعلية .

المادة 05 :

تاريخ التطبيق :

يدخل حيز التنفيذ بنود هذا الاتفاق الجماعي على النحو التالي :
التطبيق بأثر رجعي ابتداء من 01 ماي 2011 للمواد 2 و 4 من الاتفاق المتعلقين بمنحة المخاطر والتعويض الجزائي عن الوظيفة .
ابتداء من 01 ماي 2012 بالنسبة لعلاوة العمل التناوبي (المادة 3) .

المادة 06 : شروط التسديد :

أخذنا بعين الاعتبار القدرة المالية للمؤسسة اتفق الطرفان على تسديد المستحقات الناجمة عن هذا الاتفاق على النحو التالي :

- تدفع الزيادة المقررة في هذا الاتفاق الجماعي مع راتب شهر ديسمبر 2012 .
- تسدد تسوية مؤخرات المستحقات الناجمة عن المنحة الجزافية للوظيفة ومنحة المخاطر للفترة الممتدة من 01 ماي 2011 إلى 2012/11/30 وكذلك مؤخرات التعويض عن العمل التناوبي من 2012/05/01 إلى 2012/11/30 حسب القدرة المالية للمؤسسة دفعة واحدة أو على عدة دفعات في حدود 3 أشهر ابتداء من شهر ديسمبر 2012 .

المادة 07 : الأشكال القانونية

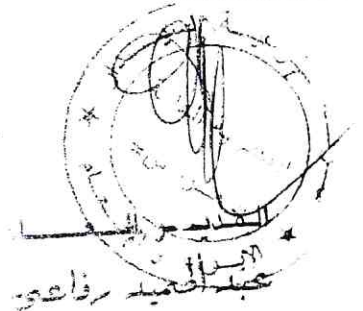
هذا الاتفاق الجماعي المحرر باللغتين العربية والفرنسية يفرغ وفق الشكل القانوني من خلال عمليتي :
- التسجيل لدى مكتب مفتشية الحجر .
- الإيداع لدى أمانة ضبط محكمة الحجر .

بتاريخ : 2012/11/29

حسب : سيدي عمار

عن الفرع النقابي

عن المستخدم



- Considérant qu'une omission s'est glissée dans le contenu de l'accord collectif portant régime indemnitaire du 29/11/2012 concernant deux (02) cas :
 - L'un inhérent à l'Indemnité de nuisance.
 - L'autre relatif à l'Indemnité forfaitaire de fonction (IFF),
- Par souci d'équité de l'égalité entre les travailleurs dans le domaine des indemnités ci-dessus,

Les deux parties conviennent de ce qui suit :

Article 1 : Le présent additif à l'accord Collectif portant régime indemnitaire du 29/11/2012 est composé de quatre (04) articles,

Article 2 : Modification de l'article 2 : Indemnité de nuisance

L'article 2 de l'accord Collectif portant régime indemnitaire du 29/11/2012 relatif à l'indemnité de nuisances est modifié comme suit :

poste	Salaire de référence	Nbre de nuisances	Montant par nuisance			Total
			SAL	INSAL	Pénibilité	
Maitre d'hôtel	20 000DA	02	1400DA	/	1400DA	2800DA

Le reste demeure sans changement

Article 2 : Complément de l'article 4 : Indemnité Forfaitaire de Fonction (IFF)

L'article 4 de l'accord Collectif portant régime indemnitaire du 29/11/2012 relatif à l'indemnité Forfaitaire de Fonction (IFF) est complété comme suit :

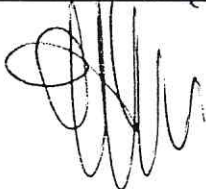
Poste	Durée (Régularisation)	Valeur/mois
Cadre chargé du patrimoine	Six Mois (06) Oct /2011 à Mars 2012	3300 DA

Le reste sans changement

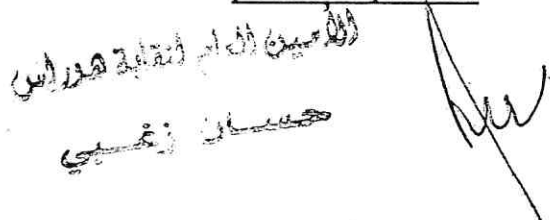
Article 4 : Disposition finales

Toutes les autres dispositions de l'accord Collectif portant régime indemnitaire du 29/11/2012 non modifiées par le présent additif demeurent sans changement.

Pour l'employeur



pour le Syndicat





EPE/ HORES/ SPA
COMPLEXE SIDERURGIQUE
CAPITAL SOCIAL 1000 000 DA
TELEFAX 038871561

Reunion

(GRH)
au sans mention
Veuillez trouver l'avenant
1 au Langue Nationale
et le déposer aux
instants (Suspension
de travail et
gratuit)

MONSIEUR LE PRESIDENT DU
Conseil d'Administration d'HORES

EL-HADJAR LE, 18/04/2013
DG/HORES/AH.R/ZD/N°080

Objet : Régulation IFF et Indemnités de nuisances

[Signature]
09/05
2013

Lors de la négociation de l'accord collectif portant « Régime indemnitaire » d'HORES signé en décembre 2012, il a été omis d'intégrer dans la liste des bénéficiaires deux cas :

- Le premier concerne l'indemnité IFF pour un agent, en l'occurrence Madame BOUTABBA Sihem, qui a exercé en qualité de cadre « chargé du patrimoine » au sein de la société pour la période allant du 01/10/2011 au 27/03/2012 (06 mois).
- Le deuxième concerne l'indemnité de pénibilité au profit du Maître d'Hôtel (Monsieur BOUTABLA Belgacem) qui, comme les chefs de rang, participe activement aux activités générales de la restauration, de la préparation des repas jusqu'aux services aux clients.

Par souci d'équité et d'égalité entre les travailleurs dans le domaine des primes et indemnités, nous vous prions de bien vouloir nous autoriser à attribuer ces indemnités aux agents sus cités selon les conditions de l'accord collectif supra.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos respectueuses salutations

Le Directeur Général

A.H. REFFAI



MONSIEUR LE PRESIDENT DU
Conseil d'Administration d'HORES.

EL-HADJAR LE, 18/04/2013
DG/HORES/AH.R/ZD/N°080

Objet : Régulation IFF et Indemnités de nuisances

Lors de la négociation de l'accord collectif portant « Régime indemnitaire » d'HORES signé en décembre 2012, il a été omis d'intégrer dans la liste des bénéficiaires deux cas :

- Le premier concerne l'indemnité IFF pour un agent, en l'occurrence Madame BOUTABBA Sihem, qui a exercé en qualité de cadre « chargé du patrimoine » au sein de la société pour la période allant du 01/10/2011 au 27/03/2012 (06 mois).
- Le deuxième concerne l'indemnité de pénibilité au profit du Maitre d'Hôtel (Monsieur BOUTABLA Belgacem) qui, comme les chefs de rang, participe activement aux activités générales de la restauration, de la préparation des repas jusqu'aux services aux clients.

Par souci d'équité et d'égalité entre les travailleurs dans le domaine des primes et indemnités, nous vous prions de bien vouloir nous autoriser à attribuer ces indemnités aux agents sus cités selon les conditions de l'accord collectif supra.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos respectueuses salutations

Le Directeur Général

A.H. REFFAI

Accord PCA
le 22/04/13
AB

2012 - 24
Groupe industriel SIDER

Entreprise publique économique (EPE)

"HEBERGEMENT ET RESTAURATION" - HORES/SPA

Siège social : Complexe Sidérurgique d'El hadjar – SIDI –
AMAR- Annaba

Accord collectif portant
REGIME INDEMNITAIRE

Novembre- 2012.

Accord collectif

Entre

- L'Entreprise Publique Economique. Hébergement et restauration SPA/HORES, filiale du Groupe Industriel SIDER, représentée par son Directeur Général Monsieur REFFAI Abdelhamid

D'une part....

et

- L'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA) représentée par le secrétaire général du syndicat de l'entreprise Monsieur ZOGHBI Hacène

D'autre part

Les parties contractantes rappellent ce qui suit :

- L'application effective à compter du 1^{er} mai 2011 des indemnités et frais contenus dans l'avenant N° : 02 du 11/7/2011 de la convention de branche de 2006, ci-dessous :
 - Prime de panier 350 DA/jour,
 - Prime de transport : fixée entre 800 et 2500 DA/mois,
 - Indemnité de salaire unique : augmentée à 2000 DA/mois,
 - L'IEP : plafonnée à 72% du salaire de base,
 - Indemnité de départ à la retraite : fixée à 20 mois de salaire brut,
 - Frais de mission selon la catégorie socio-professionnelle :
 - Exécution maîtrise : 3500 DA/mission
 - Cadre et cadre supérieur : 4 000 DA/mission
- La conclusion du protocole d'accord DG/Syndicat du 25-12-2011 portant augmentation de 10% des montants journaliers des nuisances à compter de 1^{er} mai 2011.
- Considérant la conciliation de la DG du Groupe Sider en vue de l'aboutissement des négociations collectives sur les désaccords persistants entre les deux parties concernant les indemnités suivantes :
 - Dénonciation de l'accord sur les nuisances,
 - L'indemnité forfaitaire de fonction (I.F.F),
 - L'indemnité de travail posté(I.T.P),

- Tenant compte de la nécessité de la mise en conformité des pratiques de l'entreprise dans le domaine des salaires aux dispositions de la loi n°90-11 du 21-4-1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail d'une part : et les dispositions de la convention collective de branche et son avenant n° 02 d'autre part,
- Considérant les résultats des négociations engagées par les parties contractantes depuis le mois de septembre 2012 sur les questions litigieuses,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit

Article 1^{er} : objet et champs d'application

Le présent accord collectif conclu dans le cadre de l'avenant n° 02 du 11/07/2011 de la convention collective de branche de 2006 a pour objet.

- De compléter la mise en œuvre du régime indemnitaire de la convention de branche,
- De modifier et compléter l'accord conclu sur l'indemnité de nuisances le 25-12-2011,

L'accord collectif s'applique à l'ensemble des travailleurs de la société quel que soit la nature juridique de leurs relations de travail, à l'exception des cadres dirigeants régis par des dispositions réglementaires spécifiques

Articles 2 : indemnité de nuisances

En application de l'article 2 de l'avenant N°02 de la convention de branche de 2006, la liste des postes nuisants les taux et les montants correspondants figurent au tableau ci-dessous :

Poste	Salaire de référence	Nbre de nuisances	Montant par nuisance			Montant Mensuel
			SAL	INSAL	Pénibilité	
Commis de cuisine	20.000	03	1400	1200	1400	4000
Cuisinier	20.000	03	1400	1200	1400	4000
Boucher	20.000	03	1400	1200	1400	4000
Agent polyvalent	20.000	03	1400	1200	1400	4000

acheteur	20.000	02	1400	/	1400	2800
Chef de cuisine	20.000	02	1400	/	1400	2800
Chef de rang	20.000	02	1400	/	1400	2800
chauffeur	20.000	02	1400	/	1400	2800
Gestionnaire stocks	20.000	01	1400	/	/	1400
Maitre d'hôtel	20.000	01	1400	/	/	1400

Liste des postes bénéficiaires de l'indemnité de nuisances

Dans l'établissement de la liste des postes nuisants et des montants alloués à chaque poste, les parties contractantes ont tenu compte des éléments suivants :

- ✓ De l'absence d'un salaire de base résultant de la classification professionnelle au sens de l'article 81 de la loi 90-11, modifiée et complétée, relative aux relations de travail rendant inapplicable l'avenant n: 02 de la convention de branche sans adaptation,
Les parties ont convenu de fixer un salaire de référence de 20.000 DA dans le calcul de l'indemnité de nuisances :
- ✓ Du souci de l'équité et de l'égalité entre les travailleurs dans le domaine de l'indemnité des nuisances,
- ✓ De modifier de nombre des naissances de certains postes de travail :
 - L'annulation du danger des postes boucher et agent polyvalent car inexistant et l'insalubrité pour l'acheteur,
 - L'augmentation du nombre de naissances a deux (02) pour le poste de chef de rang en y ajoutant la pénibilité existante.
- ✓ De considérer les nuisances retenues comme des nuisances de 3^{ème} degré.

L'employeur s'engage à améliorer les conditions de travail par les actions appropriées en vue de réduire et/ou d'éliminer les nuisances existantes auxquelles les travailleurs sont exposés.

Les postes nuisants et les montants alloués feront l'objet d'une évaluation annuelle par une commission spécialisée (Commission

Hygiène et Sécurité, CHS) ou AD-HOC et actualisés en conséquence, à la lumière des résultats de l'évaluation :

- Chaque travailleur perçoit la valeur de l'indemnité de nuisances attribuée du poste occupé effectivement.
- Le changement du poste entraîne automatiquement, selon le cas
 - L'attribution du montant de nuisances du nouveau poste.
 - La suppression de l'indemnité de nuisances si le travailleur est affecté à un poste ne figurant pas sur la liste des postes nuisants.

Article 3 : Indemnité de Travail Posté (ITP)

Le taux de l'indemnité de travail posté attribué actuellement aux agents est modifié :

- 30% du salaire de base pour le régime 3x8 continu,
- 13% du salaire de base pour le régime 2x8 discontinu

Régime de travail	Taux
Système 3x8 en continu	30 % du SB
Système 2x8 en discontinu	13 % du SB

L'attribution de l'indemnité est supprimée de droit dans le cas où le travailleur cesse d'être soumis au régime posté.

Article 4 : Indemnité Forfaitaire de Fonction (IFF)

En référence à l'avenant N° 02 de la convention de branche de 2006, la liste des postes de cadres ouvrant droit à l'IFF ainsi que les montants attribués, en fonction de l'importance des sujétions et des responsabilités, sont fixes au tableau ci-dessous :

Poste	Valeur/mois
Chef de site	3300 DA
Chef de service gestion des stocks et patrimoine	3300 DA
Chef de service compt gén/ finances	3300 DA
Chef de service achats	3300 DA

Chef de service Gestion des Ressources Humaines	3300 DA
Chef de service commercial	3300 DA
Magasinier principal	3300DA
Trésorier	3300 DA
Comptable principal	3300 DA
Chargé du logement	3300 DA
Secrétaire DG	3300 DA

L'attribution de l'IFF est liée à l'exercice effectif des responsabilités du poste occupé.

Le bénéfice de l'IFF est supprimé dans le cas où le travailleur cessera d'occuper un poste d'encadrement à responsabilité effective

Article 5 : entrée en vigueur

La date d'effet des dispositions du présent accord est fixée comme suit :

- Application avec effet rétroactif à compter du 1^{er} mai 2011 des articles 2 et 4 de l'accord correspondant respectivement aux nuisances et l'IFF,
- Application à compter du 1^{er} mai 2012 de l'indemnité de travail posté (I.T.P) prévue à l'article 3 ci-dessus.

Article 6 : Conditions de paiement

Les deux parties conviennent d'arrêter les modalités de paiement des augmentations de la manière suivante :

- Le règlement des primes et indemnités convenues dans le présent accord collectif, dans la paie du mois de décembre 2012,
- Le règlement des rappels dus à l'IFF et les nuisances pour la période allant du 1^{er} mai 2011 au 30 novembre 2012 d'une part et l'ITP pour la période du 1^{er} mai 2012 au 30 novembre 2012 d'autre part se fera en fonction de la situation financière de la société et dans un délai n'excédant pas les trois mois à compter du mois de décembre 2012.

Article 7 : formalités légales :

- Le présent accord collectif rédigé en arabe et en français fera l'objet des formalités légales et réglementaires suivantes
- L'enregistrement auprès du bureau de l'inspection de travail d'El-Hadjar
- Le dépôt au greffe du tribunal d'El-Hadjar

Fait a EL HADJAR le

Pour l'employeur

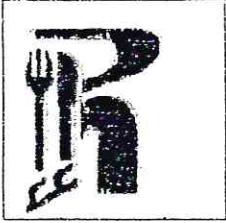

المدير العام
عبد الحميد رفاعي



pour le syndicat


فوتحي H -





EPE/ HORES /SPA

CAPITAL SOCIAL 1000 000 DA
COMPLEXE SIDERURGIQUE
TELEFAX 038871561

Hores le 25 12/2011

Protocole d'accord Entre la DG et le syndicat d'entreprise

Le présent protocole d'accord entre la direction générale et le syndicat de l'entreprise HORES a pour objet la négociation relative au régime indemnitaire conformément aux dispositions du protocole d'accord n° 02 de la convention de branche de 2006 signée par la SGP TRANSOLB et la FNMTEE. L'indemnité concernée par le présent protocole est celle liée aux nuisances qui enregistrent une augmentation du taux journalier de 10% passant ainsi de la tranche 0 à 20 % à celle de 0 à 30 %.

Situation actuelle à HORES.

- Indemnité de nuisance salissure 1^{er} degré fixée à : 27.5 DA/ jour
- Indemnité de nuisance pénibilité 1^{er} degré fixée à : 27.5 DA /jour
- Indemnité de nuisance insalubrité 1^{er} degré fixée à : 16.5 DA /jour
- indemnité de nuisance danger 1^{er} degré fixée à : 16.5 DA / jour

Après négociation les deux parties ont convenus de faire augmenter de 10% le taux journalier de chaque nuisance soit :

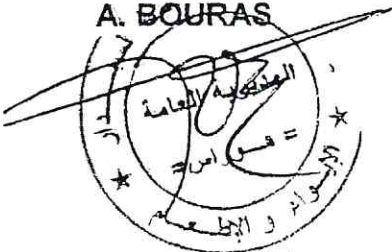
- 2.75 Da/ jour pour la salissure 1^{er} degré
- 2.75 DA/jour pour la pénibilité 1^{er} degré
- 1.65 DA/ jour pour l'insalubrité 1^{er} degré
- 1.65 DA/jour pour le danger 1^{er} degré

D'où, à compter du 1^{er} mai 2011 ; le montant journalier des nuisances concernées à régulariser aux agents bénéficiant actuellement de ces indemnités.

NUISANCE	MONTANT JOURNALIER	DATE EFFET
la salissure 1 ^{er} degré	30.25 DA / jour	1 ^{ER} MAI 2011
La pénibilité 1 ^{er} degré	30.25 DA / jour	
L'insalubrité 1 ^{er} degré	18.15 DA / jour	
Le danger 1 ^{er} degré	18.15 DA / jour	

Pour la Direction Générale
Le PDG
A. BOURAS

Pour le Syndicat
LE Secrétaire General
H. ZOGHBI





Entreprise Publique Economique (HORES / SPA)

"HEBERGEMENT / RESTAURATION"

au capital de 1.000.000 DA

Filiale du GROUPE SIDER

Siège social: Base vie - Complexe Sidérurgique

d'El Hadjar- Sidi- Amar Wilaya de Annaba

**ACCORD COLLECTIF
D'ENTREPRISE
AVENANT N°03/18
A la Convention Collective de
Branche de 2006**

Juin 2019

Accord collectif

Entre

L'EPE HORES SPA Filiale du Groupe Industriel SIDER, dont le siège social est situé au Complexe sidérurgique d'El-Hadjar, Sidi Amar – Annaba, représentée par son Président Directeur Général Monsieur KOUICEM Abdelhak.

D'une part

Et

- Le porte-parole des travailleurs Monsieur TOUMI Raouf.

D'autre part

TR

TR

Les parties contractantes rappellent les indemnités et primes contenues dans l'avenant N° 03/2018 à la convention de branche de 2006, concernant les points ci-dessous :

- Indemnité de nuisance ;
- Indemnité de frais de fonction ou de sujétion (I.F.F) ;
- Prime de panier ;
- Prime de transport ;
- Indemnité de salaire unique ;
- Indemnité d'expérience professionnelle (I.E.P) ;
- Indemnité de fais de mission ;

- Considérant le courrier de la Direction Générale d'IMETAL du 07 Octobre 2018 portant application de l'avenant N°03/2018 à la convention collective de branche de 2006 signé entre le Groupe IMETAL et la Fédération FNMMTEE;

- Considérant la demande émanant du porte-parole des travailleurs de la Société HORES du 03/04/2019 ;

- Considérant l'organisation en vigueur de la Société HORES;

- Tenant compte du respect des équilibres financiers et de la préservation de la pérennité de la Société HORES ;

- Considérant les résultats des négociations engagées par les deux parties contractantes depuis le 17 Avril 2019.

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet et Champs d'Application

Le présent accord collectif a pour objet :

- La mise en œuvre de l'avenant N°03/2018 à la convention collective de branche de 2006 ;

- De modifier et compléter l'accord collectif et son avenant N°02 portants régime indemnitaire conclu le 29 Novembre 2012 entre la Direction Générale et le Secrétaire Général du Syndicat de la Société HORES ;

L'accord collectif s'applique à l'ensemble des travailleurs de la société quel que soit la nature juridique de leurs relations de travail, à l'exception des cadres dirigeants régis par des dispositions réglementaires spécifiques.

Article 2 : Indemnité de Nuisances

En application de l'article 02 de l'avenant N°03 à la convention de branche de 2006, la liste des postes exposés aux nuisances, les taux et les montants correspondants sont arrêtés selon le tableau ci-dessous :

Liste des postes bénéficiaires de l'indemnité de nuisances

Poste	Salaire de référence	Nbre de nuisances	Montant par nuisance			Montant Mensuel
			Salissure	insalubrité	Pénibilité	
Commis de cuisine	26.000,00	03	2.800	2.200	2.800	7.800
Cuisinier		03	2.800	2.200	2.800	7.800
Factotum/Agent polyvalent		03	2.800	2.200	2.800	7.800
Acheteur		02	2.800	/	2.800	5.600
Responsable de cantine/de restaurant		02	2.800	/	2.800	5.600
Chef de rang		03	2.800	2.200	2.800	7.800
Chauffeur		02	2.800	/	2.800	5.600
Gestionnaire de Stocks		01	2.800	/	/	2.800
Jardinier		03	2.800	2.200	2.800	7.800
Gouvernante		03	2.800	2.200	2.800	7.800
Femme de ménage/chambre		03	2.800	2.200	2.800	7.800
Maitre d'hôtel		01	2.800	/	/	2.800

- Dans le souci de l'équité et de l'égalité entre les travailleurs dans l'établissement de la liste des postes exposés aux nuisances et des montants alloués à chaque poste, les parties contractantes ont tenu compte des éléments suivants :
 - ✓ De considérer les nuisances retenues comme des nuisances de 3^{ème} degré ;
 - ✓ Les parties ont convenu de fixer un salaire moyen de référence de 26.000 DA dans le calcul d'indemnité de nuisance.
 - ✓ De fixer le taux des indemnités de nuisances suivantes : Salissure, insalubrité, Pénibilité au taux de 30% du salaire moyen de référence de 26.000 DA
- L'employeur s'engage à améliorer les conditions de travail par des actions appropriées en vue de réduire et/ou d'éliminer les nuisances existantes auxquelles les travailleurs sont exposés.
- Les postes exposés aux nuisances et les montants alloués feront l'objet d'une évaluation tous les deux (02) ans par une commission spécialisée (commission d'hygiène et de sécurité CHS ou AD-HOC) pour une actualisation en conséquence, à la lumière des résultats de l'évaluation. Cette actualisation touchera les montants et/ou les indemnités de nuisances accordées.
- Chaque travailleur perçoit la valeur de l'indemnité de nuisance attribuée du poste occupé effectivement.
- En cas de changement du poste occupé, selon le cas :
 - L'attribution du montant de nuisances du nouveau poste.
 - La suppression de l'indemnité de nuisance si le travailleur est affecté à un poste ne figurant pas sur la liste des postes exposés aux nuisances.

Article 3 : indemnité forfaitaire de fonction (IFF)

En référence à l'avenant N°3 à la convention de branche de 2006 article 03, les Cadres et Cadres Supérieurs de la Société HORES ouvrants droit à l'IFF ainsi que les montants attribués, en fonction de l'importance des sujétions et des responsabilités, sont fixés selon le tableau ci-dessous :

Catégories	Valeur/mois
Cadres	4 000 DA
Cadres Supérieurs	4 500 DA

L'attribution de l'IFF est liée à l'exercice effectif des responsabilités du poste occupé.

Le bénéfice de l'IFF est supprimé dans le cas où le travailleur cessera d'occuper un poste d'encadrement à responsabilité effective.

Article 4 : indemnité de panier

En application de l'article 04 de l'avenant N°03 à la convention de branche de 2006, le montant de l'indemnité de panier fixé à 350 DA /Jour passe à 550 DA /Jour.

L'octroi de la prime de panier exclut le personnel HORES du droit à la restauration au niveau des cantines et restaurants de la société. Dans le cas où cette restriction n'est pas observée, la prime de panier sera supprimée et remplacée par une restauration au niveau des cantines et restaurants de l'ensemble des travailleurs.

Article 5 : indemnité de transport

En application de l'article 05 de l'avenant N°03 à la convention de branche de 2006, l'indemnité de transport de la Société HORES est fixée selon des tranches kilométriques entre le lieu de résidence et le lieu de travail de l'agent concerné à travers le circuit le plus direct, et ce comme suite :

DISTANCE	MONTANT MENSUEL DE L'INDEMNITE
De 2 à 5 Km	1 200 DA
De 6 à 10 Km	1 400 DA
De 11 à 15 Km	1 600 DA
De 16 à 20 Km	1 800 DA
De 21 à 25 Km	2 000 DA
De 26 à 30 Km	2 200 DA
De 31 à 35 Km	2 400 DA
De 36 à 40 Km	2 600 DA
De 41 à 45 Km	2 800 DA
De 46 à 50 Km	3 000 DA
De 51 Km et plus	3 200 DA

Article 6 : indemnité de salaire Unique

En application de l'article 06 de l'avenant N°03 à la convention de branche de 2006, l'indemnité de salaire unique au sein de la Société HORES est fixée à 2 800 DA / mois.

Article 7 : indemnité d'expérience professionnelle

En application de l'article 02 de l'avenant N°03 à la convention de branche de 2006, le taux de l'indemnité d'expérience professionnelle compris entre la tranche d'âge de (04) quatre années et plus est augmenté de 0.5% par an par rapport à la tranche comprise entre 1 et 3 ans.

Le taux de l'indemnité d'expérience professionnelle reste plafonné à un maximum de 72% du salaire de base selon la répartition du tableau suivant :

Nombre d'années de la tranche	Nombre d'années d'expérience	Pourcentage par année (%)	Pourcentage par tranche
De 01 à 03 ans	03	01	03
De 04 à 08 ans	05	01.50	07.50
De 09 à 12 ans	04	01.75	07
De 13 à 16 ans	04	02	08
De 17 à 23 ans	07	02.50	17.50
De 24 à 28 ans	05	03	15
De 29 à 32 ans	04	03.50	14
Total	32	/	72

Article 8 : indemnité de Frais de Mission

En application de l'article 08 de l'avenant N°03 à la convention de branche de 2006, les indemnités de frais de mission pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles de la société HORES concernant le déjeuner, le dîner et l'hébergement, sont arrêtées et détaillées comme suite :

Catégorie	Déjeuner	Dîner	Hébergement	Total/Jour
Exécution et Maitrise	1 000	1 000	2 000	4 000 DA
Cadre et Cadre Supérieur	1 000	1 000	2 500	4 500 DA

Article 9 : entrée en vigueur

La date d'effet des dispositions du présent accord est fixée comme suit :

- Application à compter du 1^{er} Janvier 2019 de l'IEP prévu à l'article 07 ;
- Application avec effet rétroactif à compter du 1^{er} Mars 2019 des autres indemnités et primes prévues aux articles 02, 03, 04, 05, 06 et 08 du présent accord collectif.

Article 10 : conditions de paiement

Les deux parties conviennent d'arrêter les modalités de paiement des primes et indemnités, sujets du présent accord, de la manière suivante :

- le paiement des primes et indemnités convenues dans le présent accord collectif sur la paie de Juin 2019,
- le paiement des rappels dus se fera dans un délai de trois mois à compter du mois de Juin 2019.

Article 11 : formalités légales :

Le présent accord collectif rédigé en arabe et en français fera l'objet des formalités légales et réglementaires ; à savoir :


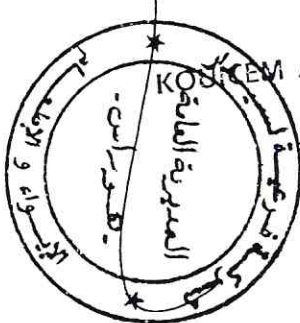
- L'enregistrement auprès du bureau de l'inspection de travail d'El-Hadjar ;
- Le dépôt au greffe du tribunal d'El-Hadjar.

Article 12 : Disposition Finale



A l'exclusion des dispositions prévues dans le présent accord collectif, celles visées dans la convention collective de branche de 2006, les accords collectifs des avenants N°01 du 1^{er} mai 2010 et l'avenant N°02 du 11 Juillet 2011 et non expressément modifiées dans le présent avenant demeurent en vigueur.

Fait à EL –HADJAR Le 10 Juin 2019

Pour l'employeur
PDG HORES


 KOUICEM Abdelhak

Le porte-parole des travailleurs


 Mr TOUMI Raouf