



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: فيفري 2020
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية للمؤسسة
القطاع: المحروقات
الموضوع : اتفاقية جماعية للمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على اثني عشر عنوان : احكام عامة / علاقات العمل / ظروف التشغيل والعمل / تعليق وانهاء علاقة العمل / التكوين وتقييم المسار المهني / التأديب و العقوبات / التصنيف المهني / الأجور / الامتيازات الاجتماعية / التدريب على العمل النقابي / النزاعات الشغلية والمفاوضات / احكام ختامية / ملاحق الاتفاقية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

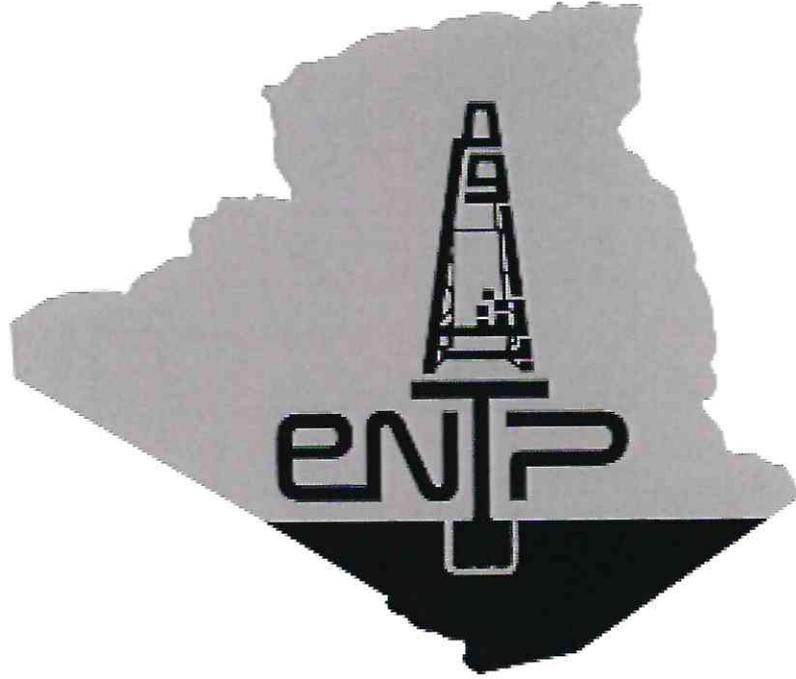


المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار

**ENTREPRISE NATIONALE DES TRAVAUX AUX Puits**

Société Par Actions au Capital Social de 67.000 000 000 DA

Certifiée ISO 9001 : 2015 - OHSAS 18001 : 2007 - ISO 14001 : 2015



**ENTP**

**CONVENTION COLLECTIVE  
D'ENTREPRISE**

Février 2020

## SOMMAIRE

		ARTICLES DU – AU
<b>TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>5</b>	01 – 02
DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIÉS .....	5	03 – 03
CHAPITRE PREMIER : DROITS DES SALARIÉS .....	5	04 – 13
CHAPITRE 2 : OBLIGATIONS DES SALARIÉS .....	6	14 – 14
<b>TITRE II : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL</b> .....	<b>7</b>	15 – 31
CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	7	15 – 16
CHAPITRE 2 : CONDITIONS ET MODALITÉS DE RECRUTEMENT .....	7	17 – 20
CHAPITRE 3 : PÉRIODE D'ESSAI .....	8	21 – 24
CHAPITRE 4 : CONFIRMATION DE LA RELATION DE TRAVAIL .....	8	25 – 27
CHAPITRE 5 : RELATION DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL .....	9	28 – 29
CHAPITRE 6 : MODIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL .....	9	30 – 31
<b>TITRE III : LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL</b> .....	<b>10</b>	32 – 101
CHAPITRE PREMIER : DURÉE DU TRAVAIL .....	10	32 – 52
SECTION 1 : DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL .....	10	32 – 35
SECTION 2 : DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL .....	10	36 – 37
SECTION 3 : HORAIRES DE TRAVAIL .....	10	38 – 39
SECTION 4 : TRAVAIL POSTÉ .....	11	40 – 43
SECTION 5 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	11	44 – 48
SECTION 6 : TRAVAIL DE NUIT .....	12	49 – 52
CHAPITRE 2 : CONGÉ DE RÉCUPÉRATION .....	12	53 – 55
CHAPITRE 3 : CONGÉ ANNUEL .....	13	56 – 79
SECTION 1 : DROITS A CONGE PRINCIPAL ET SUPPLÉMENTAIRE .....	13	62 – 65
SECTION 2 : MODALITÉS DE CALCUL DU DROIT A CONGE SUPPLÉMENTAIRE .....	14	66 – 66
SECTION 3 : MODALITÉS D'ABATTEMENT DE CONGE ANNUEL SUPPLÉMENTAIRE .....	14	67 – 68
SECTION 4 : DROIT A CONGE EN CAS DE MALADIE DE LONGUE DURÉE .....	15	69 – 69
SECTION 5 : INTERRUPTION ET PLANNING DES CONGÉS ANNUELS .....	15	70 – 75
SECTION 6 : REPORT ET FRACTIONNEMENT DU CONGÉ ANNUEL .....	16	76 – 77
SECTION 7 : INDEMNITÉ DU CONGÉ ANNUEL .....	16	78 – 79
CHAPITRE 4 : REPOS LÉGAUX ET JOURS FÉRIÉS .....	16	80 – 87
CHAPITRE 5 : ABSENCES RÉMUNÉRÉES ET NON RÉMUNÉRÉES .....	17	88 – 101
SECTION 1 : ABSENCES RÉMUNÉRÉES .....	17	88 – 98
SECTION 2 : ABSENCES NON RÉMUNÉRÉES .....	20	99 – 101
<b>TITRE IV : CESSATION ET SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL</b> .....	<b>21</b>	102 – 132
CHAPITRE PREMIER : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL .....	21	102 – 125
SECTION 1 : ARRIVÉE À TERME DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE .....	21	104 – 106
SECTION 2 : DÉMISSION .....	21	107 – 110
SECTION 3 : LICENCIEMENT A CARACTÈRE DISCIPLINAIRE .....	22	111 – 111
SECTION 4 : INCAPACITÉ TOTALE AU TRAVAIL .....	22	112 – 112
SECTION 5 : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL AVEC INDEMNITÉS ET PRÉAVIS .....	22	113 – 115
SECTION 6 : LICENCIEMENT POUR COMPRESSION D'EFFECTIF .....	23	116 – 121
SECTION 7 : CESSATION LÉGALE DE L'ACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR .....	24	122 – 122
SECTION 8 : RETRAITE LÉGALE .....	24	123 – 124
SECTION 9 : DÉCÈS .....	25	125 – 125
CHAPITRE 2 : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL .....	25	126 – 132
SECTION 1 : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL POUR MOTIF DISCIPLINAIRE .....	26	130 – 130
SECTION 2 : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL SUITE À UN ARRÊT COLLECTIF DU TRAVAIL .....	26	131 – 132
<b>TITRE V : FORMATION ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE</b> .....	<b>27</b>	133 – 168
CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET APPRENTISSAGE .....	27	133 – 138
CHAPITRE 2 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE .....	28	139 – 168
SECTION 1 : CHANGEMENT D'AFFECTATION AU COURS D'EMPLOI .....	28	139 – 141
SECTION 2 : PROMOTION .....	29	142 – 145
SECTION 3 : INTÉRIM .....	29	146 – 148
SECTION 4 : RÉAFFECTATION POUR UNE INAPTITUDE MÉDICALE .....	29	149 – 151
SECTION 5 : MUTATION .....	30	152 – 153
SECTION 6 : DÉTACHEMENT .....	30	154 – 159
SECTION 7 : MISE EN DISPONIBILITÉ .....	31	160 – 168
<b>TITRE VI : DISCIPLINE ET SANCTIONS</b> .....	<b>33</b>	169 – 171
CHAPITRE PREMIER : PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES CAS DISCIPLINAIRE POUR FAUTE GRAVE .....	33	169 – 169
CHAPITRE 2 : EFFET DES SANCTIONS .....	33	170 – 170

CHAPITRE 3 : ABSOLUTION DE SANCTIONS	33	171 – 171
<b>TITRE VII : CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL</b>	<b>34</b>	<b>172 – 182</b>
CHAPITRE PREMIER : DÉFINITION DES POSTES DE TRAVAIL	34	172 – 173
CHAPITRE 2 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	34	174 – 177
CHAPITRE 3 : NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL	34	178 – 179
CHAPITRE 4 : LE GRADE	35	180 – 182
<b>TITRE VIII : LA RÉMUNÉRATION</b>	<b>36</b>	<b>183 – 289</b>
CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	36	183 – 186
CHAPITRE 2 : SALAIRE DE BASE	36	187 – 191
CHAPITRE 3 : RÉGIME INDEMNITAIRE	37	192 – 264
SECTION 1 : LES INDEMNITÉS	37	192 – 250
INDEMNITÉ D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	37	193 – 198
INDEMNITÉ DE TRAVAIL POSTÉ	38	199 – 200
INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT	38	201 – 205
INDEMNITÉ DE NUISANCE	39	206 – 209
INDEMNITÉ POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	39	210 – 210
INDEMNITÉ DE TRAVAIL DE NUIT	39	211 – 212
INDEMNITÉ D'ASTREINTE	39	213 – 218
INDEMNITÉ FORFAITAIRE D'AMORTISSEMENT VÉHICULE	40	219 – 224
INDEMNITÉ D'INTÉRIM	41	225 – 225
INDEMNITÉ DE ZONE ET CONDITIONS DE VIE (IZCV)	41	226 – 232
INDEMNITÉ DE TRANSPORT	42	233 – 235
INDEMNITÉ DE NOURRITURE	43	236 – 241
INDEMNITÉ DE PANIER	43	242 – 242
INDEMNITÉ POUR SALAIRE UNIQUE (IPSU)	44	243 – 243
INDEMNITÉ DE SUJÉTION EXCEPTIONNELLE	44	244 – 244
INDEMNITÉ DE CONTAGION	44	245 – 245
INDEMNITÉ COMPENSATOIRE IC-IZCV POUR PERSONNEL NON SOUMIS A RELÈVE	44	246 – 246
INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET DE PARTICIPATION À LA COMMISSION DES MARCHES	44	247 – 247
INDEMNITÉ DE REMBOURSEMENT FRAIS LOCATIFS	45	248 – 248
INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE DOCUMENTATION	45	249 – 249
INDEMNITÉ BONIFICATION FORAGE	45	250 – 250
SECTION 2 : LES PRIMES	45	251 – 260
PRIME D'INTÉRESSEMENT	45	252 – 252
PRIME DE FIDÉLITÉ ET DE MOTIVATION	45	253 – 253
PRIME DE RESPONSABILITÉ ET DE SUJÉTION	45	254 – 254
PRIME DE FORMATEUR	46	255 – 255
PRIME « H.S.E. »	46	256 – 256
PRIME D'APPRENTISSAGE	46	257 – 257
PRIME HABILITATION MÉDECINE DU TRAVAIL	47	258 – 258
PRIME DE CONDUCTEUR VÉHICULE SPÉCIAL DTM ET CONVOYEUR SPÉCIAL DTM	47	259 – 259
PRIME DE PERFORMANCE	47	260 – 260
SECTION 3 : AUTRES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION AVANCEMENT À L'ÉCHELON	47	261 – 264
BONIFICATION « AYANTS DROIT DE CHAHID »	47	262 – 262
GRATIFICATION	48	263 – 264
CHAPITRE 4 : REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGÉS (LES FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE MISSION)	48	265 – 289
FRAIS DE VOYAGE A L'OCCASION DU CONGE DE RÉCUPÉRATION	50	281 – 281
SECTION 1 : PERSONNEL SOUMIS À RELÈVE	50	282 – 287
SECTION 2 : PERSONNEL NON SOUMIS À RELÈVE	51	288 – 289
<b>TITRE IX : AVANTAGES SOCIAUX</b>	<b>52</b>	<b>290 – 396</b>
SECTION 1 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	52	290 – 290
SECTION 2 : ASSURANCE GROUPE	52	291 – 291
SECTION 3 : CURES THERMALES/THALASSOTHÉRAPIE (PERSONNEL FORAGE)	52	292 – 292
SECTION 4 : PRÊTS SOCIAUX	52	293 – 293
SECTION 5 : GESTION RELATION MIP / MUTUALISTE	52	294 – 294
SECTION 6 : AUTRES AVANTAGES	52	295 – 296
<b>TITRE X : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</b>	<b>53</b>	<b>297 – 323</b>
CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	53	298 – 301
CHAPITRE 2 : REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE	53	302 – 306
CHAPITRE 3 : PRÉROGATIVES DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES	54	307 – 307
CHAPITRE 4 : STRUCTURE SYNDICALE	55	308 – 310
CHAPITRE 5 : FACILITES ET PROTECTION DES DÉLÈGUES SYNDICAUX	55	311 – 318

CHAPITRE 6 : ASSEMBLÉES SYNDICALES ET COLLECTE DES COTISATIONS -----	56	319 – 321
CHAPITRE 7 : DIFFUSION DE L'INFORMATION SYNDICALE-----	56	322 – 323
<b>TITRE XI : CONFLITS ET NÉGOCIATIONS -----</b>	<b>58</b>	<b>324 – 352</b>
CHAPITRE PREMIER : PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL -----	58	324 – 326
CHAPITRE 2 : PROCÉDURES DE PRÉVENTION DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL-----	58	327 – 330
CHAPITRE 3 : PROCÉDURES DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE EN CAS DE CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL -----	59	331 – 333
<i>PROCÉDURE D'ARBITRAGE</i> -----	59	334 – 334
CHAPITRE 4 : PROCÉDURES DE CONCILIATION AUPRÈS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL-----	60	335 – 336
CHAPITRE 5 : MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE -----	60	337 – 348
<i>SECTION 1 : APPROBATION DE LA GRÈVE PAR LES SALARIÉS</i> -----	60	338 – 339
<i>SECTION 2 : PRÉAVIS DE GRÈVE</i> -----	60	340 – 342
<i>SECTION 3 : PROTECTION DU DROIT DE GRÈVE</i> -----	61	343 – 345
<i>SECTION 4 : ENTRAVE À LA LIBERTÉ DU TRAVAIL</i> -----	61	346 – 348
CHAPITRE 6 : ORGANISATION DU SERVICE MINIMUM -----	62	349 – 350
CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES-----	62	351 – 352
<b>TITRE XII : DISPOSITIONS FINALES -----</b>	<b>62</b>	<b>353 – 359</b>
CHAPITRE PREMIER : DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION-----	62	353 – 353
CHAPITRE 2 : MODIFICATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION-----	63	354 – 354
CHAPITRE 3 : RÉVISION DE LA PRÉSENTE CONVENTION -----	63	355 – 357
CHAPITRE 4 : PUBLICITÉ DE LA PRÉSENTE CONVENTION-----	63	358 – 358
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES-----	64	359 – 359

## TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**ARTICLE 1** : La présente Convention Collective de travail est un accord collectif portant sur l'ensemble des conditions d'emploi et de travail conclu entre :

- L'Entreprise Nationale des Travaux aux Puits, par abréviation "E.N.T.P" dénommée ci-après l'Employeur,

et

- Les représentants syndicaux des salariés de l'Employeur.

**ARTICLE 2** : La présente convention s'applique à l'ensemble des salariés de l'Employeur, sauf dispositions particulières liées au régime spécifique des relations de travail concernant les Cadres Dirigeants, conformément au Décret Exécutif n° 90-290 du 29 Septembre 1990.

### DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIÉS

**ARTICLE 3** : Les droits et obligations des salariés de l'Employeur tels que consacrés par la présente convention, ont pour sources la législation et la réglementation du travail, la sécurité sociale en vigueur et la convention de groupe SONATRACH de 2011.

### CHAPITRE PREMIER : DROITS DES SALARIÉS

**ARTICLE 4** : Outre les droits fondamentaux consacrés par la législation du travail, L'Employeur s'engage à protéger ses salariés contre toute forme de menace, d'outrage, d'injure, de diffamation ou d'attaque dont ils feraient l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Dans ces cas, l'employeur fait réparer, dans le cadre légal et réglementaire en vigueur, le préjudice en résultant.

**ARTICLE 5** : Le salarié a droit à une occupation effective en fonction de ses capacités professionnelles.

**ARTICLE 6** : L'Employeur s'engage à interdire toute discrimination entre salariés en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat.

Elle garantit l'accès à un poste de travail selon l'aptitude et le mérite.

**ARTICLE 7** : Le droit reconnu par la loi aux salariés de participer à la négociation de la convention collective de l'Employeur, s'exerce par le biais des représentants syndicaux des salariés ou en l'absence de ces derniers par des représentants élus directement par le collectif.

**ARTICLE 8** : Dans le cadre de ses obligations légales, l'Employeur s'engage au respect du droit des salariés relatif à la sécurité sociale.

**ARTICLE 9** : L'Employeur assure à ses salariés les conditions d'hygiène et de sécurité définies

par la législation en vigueur.

Les salariés affectés à des postes comportant des travaux dangereux ou situés dans un environnement dangereux bénéficient des moyens appropriés en matière de protection individuelle et collective.

**ARTICLE 10** : L'Employeur, par le biais de ses services spécialisés de la médecine du travail, assure la protection sanitaire des salariés par :

- ◆ La surveillance médicale des lieux de travail, des bases de vie et de la santé des salariés ;
- ◆ L'organisation de visites médicales semestrielles en direction des salariés occupant des fonctions sujettes à risque maladies ou accidents, et annuelle pour le reste du personnel ;
- ◆ L'amélioration des conditions de vie ;
- ◆ L'amélioration des conditions de travail ;
- ◆ La sauvegarde de l'environnement naturel et industriel.

**ARTICLE 11** : Le droit au repos est garanti par la législation en vigueur. Il s'exerce dans les conditions fixées par la présente convention collective.

**ARTICLE 12** : La participation des salariés à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail, s'effectue par l'intermédiaire des représentants syndicaux ou en l'absence de ces derniers par des représentants élus.

**ARTICLE 13** : Les salariés exercent le droit de grève dans les conditions définies par la loi, et la présente convention.

## **CHAPITRE 2 : OBLIGATIONS DES SALARIÉS**

**ARTICLE 14** : En contrepartie des droits qu'il tient du cadre juridique légal et conventionnel mentionné ci-dessus, le salarié quel que soit son rang dans la hiérarchie, est tenu d'observer les obligations figurant dans le cadre juridique susmentionné et le Règlement Intérieur de l'Employeur.

## **TITRE II : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**ARTICLE 15** : La relation individuelle de travail est conclue dans le strict respect de la législation et de la réglementation du travail en vigueur ainsi que de la convention collective du Groupe SONATRACH et la présente Convention Collective.

**ARTICLE 16** : La relation individuelle de travail est établie pour une durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel, compte tenu des besoins de l'activité de l'Employeur.

### **CHAPITRE 2 : CONDITIONS ET MODALITÉS DE RECRUTEMENT**

**ARTICLE 17** : Le recrutement d'un salarié à un emploi doit :

- ◆ S'inscrire dans le plan de recrutement de l'Employeur.
- ◆ Privilégier le recours au recrutement interne.

Lorsque les candidats sont d'égal niveau de qualification, d'expérience et d'aptitude au poste proposé, faire appel en priorité aux :

- Catégories protégées par la loi (les enfants de chahid, les salariés à temps partiel, les handicapés ;)
- Résidents les plus proches possibles du lieu de l'emploi.
- Salariés de l'employeur ayant fait l'objet de licenciement pour des raisons économiques.
- Aux enfants des travailleurs décédés.

**ARTICLE 18** : L'âge minimal de recrutement exigé par les conditions de l'exercice de l'activité de l'Employeur, est fixé comme suit :

-Dix-neuf (19) ans révolus pour l'occupation des postes de travail dangereux, insalubres et nuisibles à la santé ou préjudiciables à la moralité ou sont exercés sur des chantiers nécessitant un hébergement en base vie.

- Seize ans pour l'occupation des postes de travail comportant des conditions normales.

Les emplois comportant des périodes nocturnes d'activités, sont interdits au personnel féminin et aux salariés âgés de moins de dix-neuf (19) ans révolus.

**ARTICLE 19** : Le salarié mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.

**ARTICLE 20** : Le candidat au recrutement subit, sans engagement de recrutement, des examens et des tests médicaux, techniques, professionnels, destinés à évaluer ses aptitudes et ses capacités à occuper le poste à pourvoir.

## **CHAPITRE 3 : PÉRIODE D'ESSAI**

**ARTICLE 21** : Le salarié recruté signe le contrat de travail avant installation.

Durant la période d'essai, la relation de travail peut être rompue sans indemnité ni préavis, par l'une des parties contractantes.

Cependant dans le cas de certains postes de haute qualification ou de responsabilité, pour lesquels une interruption d'activité immédiate serait préjudiciable à l'Employeur, les parties au contrat de travail peuvent librement convenir d'une clause de préavis dont la durée du délai ne saurait excéder quinze (15) jours.

**ARTICLE 22** : Tout salarié recruté à un poste de travail pour une durée indéterminée est soumis à une période d'essai y compris la prolongation qui est fixée à :

- Deux mois, avec éventuelle prolongation une seule fois pour une durée d'un mois, pour les salariés du groupe socioprofessionnel Exécution.
- Quatre mois, avec éventuelle prolongation une seule fois pour une durée de deux mois, pour les salariés du groupe socioprofessionnel Maîtrise.
- Six mois pour les salariés du groupe socioprofessionnel Cadre, sans prolongation.
- Douze mois pour les postes de haute qualification y compris l'encadrement supérieur, sans prolongation.

**ARTICLE 23** : La durée de la période d'essai des salariés sous contrat à durée déterminée, est fixée au tiers (1/3) de la durée totale du contrat de travail, sans prolongation et sans dépasser six (06) mois.

**ARTICLE 24** : Durant la période d'essai, le salarié a les mêmes droits et les mêmes obligations que les salariés occupant des postes de travail similaires et cette période est comprise dans le décompte de son ancienneté au sein de l'Employeur lorsqu'il est confirmé à l'issue de la période d'essai.

## **CHAPITRE 4 : CONFIRMATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**ARTICLE 25** : A l'issue de la période d'essai, prolongée le cas échéant, le salarié est soit confirmé à son poste de travail, soit mis fin à ses fonctions.

**ARTICLE 26** : L'Employeur doit notifier au salarié la décision de confirmation ou de fin de fonction au moins sept (07) jours avant la date d'expiration de ladite période d'essai initiale ou éventuellement prorogée.

**ARTICLE 27** : A défaut de notification telle que fixée à l'article ci-dessus, la confirmation est réputée acquise.

Cette confirmation prend effet à compter de la date de recrutement du salarié.

## **CHAPITRE 5 : RELATION DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL**

**ARTICLE 28** : Le salarié peut, quel que soit la durée de son contrat de travail, être employé et rémunéré pour un temps plein ou partiel de travail. Dans le cas d'un travail à temps partiel le volume horaire ne peut en aucun cas être inférieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire de travail.

Le Contrat à Durée Déterminée à temps plein quel que soit sa durée peut faire l'objet d'une transformation à temps partiel à la demande de salarié.

**ARTICLE 29** : L'Employeur peut également employer des salariés pour une durée indéterminée mais pour un temps partiel, lorsque :

- le volume de travail disponible est insuffisant pour l'emploi à plein temps ;
- le salarié en activité en fait la demande pour convenances personnelles et que l'Employeur accepte.

## **CHAPITRE 6 : MODIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**ARTICLE 30** : Le contrat de travail en cours de validité est modifié, lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux salariés que celles qui y sont stipulées.

**ARTICLE 31** : Les clauses et la nature du contrat de travail peuvent être modifiées également:

- Par la volonté commune de salarié et de l'employeur, sous réserve des dispositions de la législation et réglementations de travail ainsi que la présente convention.
- En application d'une décision de justice exécutoire rendue en faveur du salarié.

## **TITRE III : LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE PREMIER : DURÉE DU TRAVAIL**

#### **SECTION 1 : DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL**

**ARTICLE 32** : La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine, dans les conditions normales de travail.

**ARTICLE 33** : Par dérogation à l'article 32 ci-dessus, la durée hebdomadaire du travail peut être réduite, pour les salariés affectés à des tâches particulièrement pénibles, dangereuses ou impliquant des contraintes particulières sur le plan physique.

Elle peut également être augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Dans les deux cas, la liste des postes de travail concernés précisant pour chacun d'eux, le niveau de réduction ou d'augmentation de la durée du travail effectif, sera arrêtée après avis du comité de participation et négociation collective dans un délai qui ne saurait dépasser une année après la conclusion de la présente convention.

**ARTICLE 34** : Par durée légale du travail est entendu, le temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'Employeur, sur le lieu même de son travail ou en un autre lieu aux fins de préparer ou d'exécuter les tâches inhérentes à son poste de travail.

**ARTICLE 35** : L'amplitude journalière de travail ne doit, en aucune façon, dépasser douze (12) heures.

#### **SECTION 2 : DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL**

**ARTICLE 36** : La durée hebdomadaire du travail pour le personnel sud non soumis à relève et le personnel nord, et en dehors d'un impératif quelconque, est répartie sur cinq (05) jours ouvrables à raison de huit heures de travail par jour.

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

**ARTICLE 37** : Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'Employeur aménagera une heure de pause située vers le milieu de la séance dont une demi-heure est considérée comme temps de travail effectif.

#### **SECTION 3 : HORAIRES DE TRAVAIL**

**ARTICLE 38** : Sur la base de la durée de travail fixée à l'article 32 ci-dessus les horaires de travail sont arrêtés par les responsables habilités de l'Entreprise, après avis du comité de participation.

**ARTICLE 39** : Les horaires de travail sont affichés obligatoirement dans tout lieu de travail. En

cas de changement d'horaires de travail, les salariés doivent en être informés, au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

## SECTION 4 : TRAVAIL POSTÉ

**ARTICLE 40** : Lorsque les besoins de la production ou de services l'exigent, l'Employeur décide d'organiser le travail par équipes successives ou travail posté.

L'employeur recourra à tout type d'organisation de travail posté existants, notamment les systèmes de travail suivants :

- ◆ 3 X 8 heures (continu) ;
- ◆ 2 X 12 heures (continu).

**ARTICLE 41** : Par système continu, on entend, un système où les salariés sont répartis en deux (2) équipes (2 X 12) ou trois (3) équipes (3 X 8) et où la production de biens ou de services est assurée vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), tous les jours de la semaine, jours de repos hebdomadaire et jours fériés compris.

**ARTICLE 42** : Le travail posté donne droit à une indemnité mensuelle, calculée par référence au mode d'organisation du travail par équipe adopté par l'Employeur.

Cette indemnité est destinée à compenser forfaitairement, les sujétions du service continu et notamment :

- ◆ Le recouvrement d'horaires pour les passations de consignes,
- ◆ Le travail de nuit,
- ◆ Le travail durant le jour hebdomadaire de repos,
- ◆ Le travail durant les jours fériés.

**ARTICLE 43** : Le salarié qui n'est pas relevé à l'issue de son quart par l'agent appelé à le remplacer, est tenu de rester à son poste de travail, jusqu'à ce qu'il soit pourvu à son remplacement et ce, dans les limites de douze (12) heures au maximum de travail par jour. Le salarié non relevé percevra dans ce cas, les majorations pour les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées.

## SECTION 5 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

**ARTICLE 44** : Le recours aux heures supplémentaires, doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel.

**ARTICLE 45** : l'Employeur recourt aux heures supplémentaires dans les cas énumérés ci-après :

- ◆ Achever des travaux dont l'interruption risque, du fait de leur nature, d'engendrer des détériorations matérielles graves dans la réalisation d'ouvrages ou de projets ;
- ◆ Faire entreprendre, par les salariés, à titre individuel ou collectif, des travaux revêtant à la

fois un caractère imprévisible, exceptionnel et limité

**ARTICLE 46** : Le nombre d'heures supplémentaires que peut effectuer, exceptionnellement, un salarié, ne peut excéder vingt pour cent (20%) de la durée légale du travail.

**ARTICLE 47** : Le salaire horaire de base constitue l'assiette de calcul de ladite indemnité, dont le montant est arrêté en application des majorations suivantes :

- ◆ 50 % pour les quatre (4) premières heures supplémentaires,
- ◆ 75 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième (4<sup>ème</sup>) heure,
- ◆ 125% pour les heures supplémentaires effectuées un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

**ARTICLE 48** : Les salariés soumis au repos hebdomadaire, appelés à effectuer des heures supplémentaires, un jour de repos hebdomadaire ou un jour chômé et payé, ont droit à un repos compensateur d'égale durée rémunéré, en plus des majorations prévues à l'article 47 ci-dessus.

Le repos compensateur est accordé au mieux des intérêts des besoins de l'employeur et l'agenda du salarié, dans un délai d'un (1) mois maximum.

## **SECTION 6 : TRAVAIL DE NUIT**

**ARTICLE 49** : Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures du matin.

**ARTICLE 50** : Le travail de nuit est interdit, pour les jeunes travailleurs, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-neuf (19) ans.

**ARTICLE 51** : Le personnel féminin ne peut être employé à aucun travail de nuit, sauf dérogation spéciale, après accord écrit de l'inspection du travail territorialement compétente.

**ARTICLE 52** : Le travail de nuit donne lieu à une indemnité de nuit dont les modalités sont fixées par les articles 211 et 212.

## **CHAPITRE 2 : CONGÉ DE RÉCUPÉRATION**

**ARTICLE 53** : Les salariés affectés sur les chantiers ou les bases isolés sont soumis au système de récupération.

**ARTICLE 54** : La durée du cycle de travail applicable en général au sein de l'Employeur est la suivante :

- ◆ Soit un séjour de travail de quatre (04) semaines consécutives à raison de 84 heures de travail par semaine pour quatre (04) semaines de congé de récupération, lorsque le salarié est soumis au travail posté en deux fois douze (2 X 12) heures ou lorsqu'il relève de l'effectif d'un appareil de forage.
- ◆ Soit un séjour de travail de quatre (04) semaines consécutives à raison de soixante-treize

(73) heures de travail et quarante (40) minutes par semaine pour quatre (04) semaines de congé de récupération, lorsque le salarié relève des structures de soutien.

- ◆ Soit un séjour de travail de quatre (04) semaines consécutives à raison de soixante (60) heures de travail par semaine pour deux (02) semaines de congé de récupération.

**ARTICLE 55** : Le personnel de chantier exerçant en système deux fois douze (2x12) ne peut être maintenu au-delà de cinq (05) semaines de présence.

Pour le reste du personnel soumis à relève, la durée maximale de présence effective des salariés, ne saurait excéder six (06) semaines.

### **CHAPITRE 3 : CONGÉ ANNUEL**

**ARTICLE 56** : Les salariés de l'Employeur bénéficient d'un congé annuel rémunéré dans les conditions définies par la législation en vigueur et la présente convention collective.

**ARTICLE 57** : La loi interdit toute renonciation au congé annuel de la part du salarié.

**ARTICLE 58** : En aucun cas, le congé annuel ne peut être compensé par une rémunération pour le personnel en activité.

**ARTICLE 59** : Le droit au congé annuel est calculé à partir de la période de travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 1<sup>er</sup> Juillet de l'année précédant l'année du congé au 30 Juin de l'année en cours.

**ARTICLE 60** : Pour les salariés nouvellement recrutés, la date de début de la période de référence, pour le calcul du droit au congé annuel est la date du recrutement ou de mutation au sein de l'Employeur.

**ARTICLE 61** : Lorsque le salarié exerce en cycle « non soumis à relève », la durée du congé annuel est augmentée des délais de route.

Les modalités et conditions d'attribution des délais de route sont fixées en annexe n°36 de la présente convention.

#### **SECTION 1 : DROITS A CONGE PRINCIPAL ET SUPPLÉMENTAIRE**

**ARTICLE 62** : Le congé annuel pour le personnel nord-est de trente jours (30 jours) calendaires par année de travail, soit deux jours et demi par mois travaillé.

Le congé annuel pour le personnel sud y compris le congé supplémentaire consacré par loi est de :

- ◆ 42 jours calendaires maximum pour personnel soumis à relève (4x2).
- ◆ 50 jours calendaires maximum pour personnel non soumis à relève.

**ARTICLE 63** : Lorsque le mois travaillé n'est pas entier, les tranches comprises entre huit (8) jours et quinze (15) jours, donnent droit à un (1) jour de congé et celles qui sont supérieures à quinze (15) jours, sont considérées comme mois entier.

**ARTICLE 64** : Lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré, toute période égale à :

- ◆ Vingt-quatre (24) jours ouvrables, dans le cas des salariés soumis au régime hebdomadaire,
- ◆ Quatre (4) semaines de travail soit vingt-huit (28) jours d'activité/vingt-huit jours de repos, dans le cas des salariés soumis au système de récupération, soit 4x4.
- ◆ Quatre (4) semaines de travail soit vingt-huit (28) jours d'activité/quatorze (14) jours de repos, dans le cas des salariés soumis au système de récupération, soit 4x2.
- ◆ Cent quatre-vingt (180) heures de travail dans le cas des salariés à temps partiel, est équivalente à un mois de travail.

**ARTICLE 65** : Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :

- ◆ Les périodes de travail accompli ainsi que toute période de détachement avec solde.
- ◆ Les périodes de congé annuel.
- ◆ les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par l'Employeur.
- ◆ Les périodes d'absences pour maternité, maladies ou accidents de travail.
- ◆ Les périodes de repos légal.
- ◆ Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

## **SECTION 2 : MODALITÉS DE CALCUL DU DROIT A CONGE SUPPLÉMENTAIRE**

**ARTICLE 66** : La durée du congé annuel supplémentaire est calculée au prorata du nombre de mois travaillés au sud, au cours de la période de référence du congé annuel principal.

Cette durée est égale à :

- ◆ Un (1) jour calendaire par mois travaillé ou douze (12) jours calendaires par année de travail, dans le cas des salariés affectés aux structures du sud du pays soumis à relève en cycle de travail 4 x 2.
- ◆ Un jour et deux tiers (1.66 jours) équivalant à 20 jours calendaires par année de travail, dans le cas des salariés affectés aux structures sud soumis au repos hebdomadaire et résidant en famille sur le site de travail.
- ◆ Les travailleurs soumis au cycle (4x4) bénéficient d'un congé de vingt-huit (28) jours intégrant tous leurs droits aux congés annuel, récupération et supplémentaire, les délais de route correspondants ainsi que les jours fériés.

## **SECTION 3 : MODALITÉS D'ABATTEMENT DE CONGE ANNUEL SUPPLÉMENTAIRE**

**ARTICLE 67** : Pour le personnel bénéficiant du repos hebdomadaire (personnel résidant en famille au sud), la durée du congé annuel supplémentaire est diminuée en cas des périodes non travaillées :

- Un (01) jour pour une période non travaillée comprise entre 8 et 15 jours.
- Un jour et demi (1,5) pour une période non travaillée comprise entre 15 jours et un mois.

Pour le personnel soumis à relève en système 4x2, la durée du congé annuel supplémentaire est diminuée en cas des périodes non travaillées :

- D'une demi-journée (0,5) pour toute période non travaillée comprise entre quinze (15) jours et un mois.
- D'une (1) journée pour tout mois non travaillé.

Dans le cas où la période non travaillée est supérieure à un (01) mois, la durée du congé supplémentaire est diminuée au prorata des jours et de mois non travaillés.

**ARTICLE 68** : Par période non travaillée, on entend toute période non rémunérée par l'Employeur, en dehors de celles citées à l'article 65.

#### **SECTION 4 : DROIT A CONGE EN CAS DE MALADIE DE LONGUE DURÉE**

**ARTICLE 69** : Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus de trente (30) jours calendaires de congé annuel, et ce, quelle que soit la durée du congé de maladie.

#### **SECTION 5 : INTERRUPTION ET PLANNING DES CONGÉS ANNUELS**

**ARTICLE 70** : Le congé annuel principal ainsi que le congé annuel supplémentaire, sont interrompus à la suite d'une maladie ou d'un accident survenant au salarié.

**ARTICLE 71** : A l'issue de la période de maladie ainsi justifiée, la poursuite du congé est autorisée jusqu'au terme initialement fixé au programme des congés annuels, sauf indication expresse d'une autre date signifiée au salarié, par la hiérarchie compétente.

**ARTICLE 72** : Le planning des congés annuels est arrêté par l'employeur après avis du comité de participation.

Les dates de congé y sont fixées en tenant compte, à la fois, des impératifs du service et du souhait du salarié.

**ARTICLE 73** : Les conjoints travaillant au sein de l'Employeur, peuvent demander à bénéficier du congé simultanément.

**ARTICLE 74** : Le salarié partant en congé annuel, doit être informé, au moins un (1) mois à l'avance, de la date et de la durée de son congé selon le planning arrêté. Un titre de congé lui est délivré à son départ en congé.

**ARTICLE 75** : La période des départs en congé annuel est fixée comme suit :

- ◆ Pour le personnel soumis à relève en système 4x2 : du 1<sup>er</sup> Juillet au 31 Décembre de l'année en cours.

- ◆ Pour le personnel sud non soumis à relève : du 01<sup>er</sup> juillet de l'année en cours au 30 juin de l'année suivante.

## **SECTION 6 : REPORT ET FRACTIONNEMENT DU CONGÉ ANNUEL**

**Article 76** : Le report d'une année sur l'autre d'une partie ou de la totalité du congé annuel ne peut être autorisé, qu'une seule fois et dans la limite d'une année au maximum, pour les cas exceptionnels suivants :

- Nécessité impérieuse de service sur décision du directeur de la structure ou son intérimaire ;
- Prévention d'un accident imminent ou réparation d'un accident ;
- Stage de formation syndicale ou professionnelle ;
- A la demande du salarié pour obligations personnelles, dûment justifiées ;
- En cas de force majeure, telle que la maladie ou l'accident dûment certifié ;
- Lorsque le salarié comptabilise moins de seize (16) jours ouvrables de droits à congé à compter de son premier mois de recrutement ;
- En cas de fractionnement du congé annuel, le salarié doit toutefois bénéficier au cours de la première période des départs en congé annuel, d'une tranche de son congé d'une durée minimum égale à la moitié du congé auquel il ouvre droit.

**ARTICLE 77** : Durant le congé annuel ou de récupération, la relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue.

## **SECTION 7 : INDEMNITÉ DU CONGÉ ANNUEL**

**ARTICLE 78** : L'indemnité du congé annuel principal et/ou supplémentaire, est égale à un douzième (1/12) de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédant le congé.

**ARTICLE 79** : Lorsque la relation de travail est rompue pour quelque motif que ce soit, avant que le salarié n'ait bénéficié de son congé annuel, il doit percevoir une indemnité de congé annuel calculée au prorata de la période travaillée conformément aux dispositions énoncées à l'article 78 ci-dessus.

## **CHAPITRE 4 : REPOS LÉGAUX ET JOURS FÉRIÉS**

**ARTICLE 80** : Le salarié non soumis à relève et qui remplit l'amplitude hebdomadaire réglementaire avec une répartition sur cinq jours de la semaine, bénéficie d'un repos hebdomadaire de deux jours, dont le vendredi qui est une journée de repos légal.

**ARTICLE 81** : En plus des jours de repos hebdomadaire cités dans l'article 80, le salarié non soumis à relève bénéficie des jours fériés prévus par la loi.

**ARTICLE 82** : Pour les salariés soumis à relève (4x4), les jours de repos hebdomadaires et les

jours fériés sont inclus dans leur congé de récupération.

Pour les salaires soumis à relève (4x2), les jours de repos hebdomadaires sont inclus dans le congé de récupération et les jours fériés sont ajoutés à leur congé de récupération.

**ARTICLE 83** : Les structures de l'Employeur qui accordent à tout ou à une partie de leur personnel, le repos hebdomadaire par roulement ou un jour autre que le jour de repos légal, sont soumises aux obligations énoncées ci-après :

- ◆ Les agents devant travailler le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié chômé et payé, doivent être avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance, sauf cas de force majeure ;  
Lorsque le repos est accordé par roulement à tout, ou à une partie du personnel, un registre spécial doit porter en mention les noms des salariés concernés et les dates des jours de repos prévus chaque mois et pour chacun d'eux.

**ARTICLE 84** : En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des secours, pour prévenir des accidents imminents, ou pour réparer des dommages causés par des accidents survenus, le bénéfice du repos légal (hebdomadaire ou férié) peut être suspendu et différé.

**ARTICLE 85** : L'agent ayant travaillé un jour de repos légal, a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de la majoration des heures supplémentaires conformément aux dispositions énoncées à l'article 47 ci-dessus.

**ARTICLE 86** : Il est interdit d'employer, un jour de repos légal, des salariés âgés de moins de dix-neuf (19) ans.

**ARTICLE 87** : Lorsque le repos hebdomadaire coïncide avec un jour férié, l'Employeur n'est tenu d'accorder qu'un seul jour chômé et payé.

## **CHAPITRE 5 : ABSENCES RÉMUNÉRÉES ET NON RÉMUNÉRÉES**

### **SECTION 1 : ABSENCES RÉMUNÉRÉES**

**ARTICLE 88** : Outre les cas d'absences pour des causes prévues par la législation relative à la sécurité sociale, et ceux relatifs au système national de culture physique et sportive, tout salarié peut bénéficier, sous réserve de présenter une justification préalable à l'Employeur, d'absences spéciales rémunérées.

Les absences spéciales rémunérées sont subordonnées à une autorisation préalable de l'Employeur sur demande du salarié concerné.

Les pièces justificatives de ces absences doivent être remises sous huitaine aux services compétents de l'Employeur.

**ARTICLE 89** : Pour des raisons économiques, le personnel concerné est mis en congé spécial rémunéré pour une période maximale de six mois.

La rémunération durant la période de congé spécial rémunéré est fixée comme suit :

➔ Le congé spécial rémunéré dont la durée est égale ou inférieure à trente (30) jours :

Le maintien de tous les éléments de rémunération du salarié concerné à l'exclusion de l'IZCV de l'Indemnité d'amortissement véhicule, de la prime de panier et de l'indemnité de nourriture.

➔ Le congé spécial rémunéré dont la durée est supérieure à trente (30) jours :

Le maintien de tous les éléments de rémunération du salarié concerné à l'exception de :

- ✓ L'IZCV,
- ✓ La PFM,
- ✓ L'Indemnité de Travail Posté,
- ✓ L'Indemnité de Service Permanent,
- ✓ L'Indemnité d'Astreinte,
- ✓ L'Indemnité de nuisance,
- ✓ L'Indemnité Forfaitaire d'Amortissement Véhicule (IFAV),
- ✓ La Prime de Panier,
- ✓ L'Indemnité de Nourriture et Complément,
- ✓ PRIME HSE.

➔ La rémunération durant le congé spécial rémunéré des salariés retraitables :

Les salariés retraitables bénéficient exceptionnellement durant les vingt-quatre (24) derniers mois avant l'âge de départ en retraite, 60 ans, ou celui fixé par le salarié s'il manifeste sa volonté de partir à la retraite après 60 ans et dans la limite de 65 ans, avec le maintien de tous les éléments de rémunération.

Les éléments de rémunération indiqués ci-dessus permettront de relever l'assiette de calcul de la pension de retraite.

**ARTICLE 90** : Le personnel crèche perçoit la rémunération totale lors des périodes liées aux congés de scolarité.

**ARTICLE 91** : Les salariés bénéficient d'absences spéciales rémunérées à l'occasion d'événements familiaux énumérés ci-dessous :

- ◆ Mariage du salarié : trois (03) jours ouvrables,
- ◆ Naissance d'un enfant du salarié : trois (03) jours ouvrables,
- ◆ Mariage d'un enfant du salarié : trois (03) jours ouvrables,
- ◆ Décès du conjoint du salarié : trois (03) jours ouvrables,
- ◆ Décès d'un ascendant, descendant ou collatéral direct du salarié ou du conjoint : trois (03) jours ouvrables,
- ◆ Trois (03) jours ouvrables par enfant circoncis.

Au sens de la réglementation les ascendants, sont le père, la mère, le grand-père et la grand-mère.

Les descendants, sont le fils, la fille, le petit-fils et la petite-fille.

Les collatéraux directs, sont le frère et la sœur.

- ◆ Un (01) jour ouvrable pour décès :
  - Oncle et tante maternelle et paternelle du salarié.
  - Un des parents des enfants lorsqu'il y a eu séparation du salarié avec son ex conjoint.

En sus de la durée d'absence, un délai de route est accordé à l'occasion d'un décès et ce, en fonction de la durée du voyage aller et retour et le lieu de sa survenance impliquant un tel déplacement.

La durée de ce délai de route est celle applicable en cas de congé.

Si l'absence spéciale rémunérée pour décès est cumulée avec un congé de récupération ou congé annuel, le délai de route n'est pas accordé.

**ARTICLE 92** : Tout salarié devant se rendre en pèlerinage aux lieux saints de l'Islam ouvre droit, une (1) fois dans sa vie professionnelle à une absence spéciale rémunérée de trente (30) jours consécutifs.

L'agent concerné doit introduire au moins un (01) mois à l'avance auprès des services compétents de l'Employeur, une demande d'absence accompagnée de toute pièce justificative.

**ARTICLE 93** : Tout salarié appelé à passer des examens scolaires, universitaires ou professionnels, a droit à une absence spéciale rémunérée d'une durée égale à celle fixée pour le déroulement de l'examen.

Le salarié doit, au préalable, dès qu'il ait eu connaissance de la date d'examen, aviser les services compétents de l'Employeur et leur fournir, à l'issue de cet examen, toutes pièces justificatives.

**ARTICLE 94** : Dans la limite de huit (8) heures par semaine, le salarié évoluant en système non soumis à relève peut bénéficier d'absences spéciales rémunérées pour suivre des cours de formation ou perfectionnement professionnel.

Les bénéficiaires sont tenus d'adresser au service compétent de l'employeur :

- ◆ Un certificat d'inscription comportant la formation suivie et le titre de diplôme préparé au moins quinze jours avant le début de la formation,
- ◆ Une attestation de suivi mensuel pour chaque cycle d'évaluation.

**ARTICLE 95** : Tout salarié autorisé à participer à des séminaires nationaux ou internationaux relatifs à la recherche scientifique ou tout autre domaine lié à la fonction occupée, bénéficie d'absences spéciales rémunérées dont la durée est égale à celle fixée pour le déroulement du séminaire.

Les bénéficiaires doivent, fournir les pièces justificatives y afférentes au moins deux semaines avant l'évènement.

**ARTICLE 96** : Une absence spéciale rémunérée peut être accordée à tout membre de la structure syndicale représentative de l'organisme employeur en vue de lui permettre de participer aux conférences et congrès des organisations syndicales et aux séminaires de formation syndicale.

La durée de l'absence est égale à celle fixée pour le déroulement de la conférence, du congrès ou du séminaire.

Le salarié concerné doit, aviser les services compétents de l'Employeur et leur fournir toutes les pièces justificatives au moins deux semaines avant l'évènement, notamment les attestations ou les convocations délivrées par les instances habilitées.

**ARTICLE 97:** Pour le personnel féminin non soumis à relève (nord/sud) et pendant une année et après la fin du congé de maternité ou le début d'adoption, le personnel féminin élevant un nouvel enfant bénéficie, chaque jour, de deux (02) heures d'absences spéciales rémunérées, pendant les six (06) premiers mois et d'une (01) heure par jour, pendant les six (06) derniers mois.

Ces heures sont distinctes des autres périodes de repos prévus en cours de la journée et peuvent être réparties en deux périodes d'une (01) heure ou de trente (30) minutes, selon le cas, à la demande de l'intéressée.

**ARTICLE 98 :** Le salarié qui à l'expiration de son congé ne peut rejoindre son lieu de travail habituel suite à une annulation "sans préavis" de son voyage par moyens de transport affrétés par l'Employeur, bénéficie d'une absence spéciale rémunérée égale au délai de route selon les conditions et modalités applicables au personnel non soumis à relève.

Au terme de ce délai de route, le salarié concerné est tenu d'être à son lieu de travail par tout autre moyen de transport.

Ces dispositions sont applicables en cas de « vol complet » lorsque le salarié dispose d'une réservation. Le salarié qui ne se présente pas aux aéroports ainsi que celui ayant accusé un retard par rapport à son planning de congé, n'est pas concerné par les dispositions du présent article.

## **SECTION 2 : ABSENCES NON RÉMUNÉRÉES**

**ARTICLE 99 :** Lorsque les nécessités de service le permettent, tout salarié non soumis à relève peut bénéficier pour convenances personnelles d'absences spéciales non rémunérées dans la limite maximale de deux jours par mois, dont la durée totale ne peut excéder vingt et un (21) jours par année.

**ARTICLE 100 :** La demande du salarié, concerné par l'absence visée à article 99 ci-dessus, doit être formulée au plus tard vingt-quatre (24) heures avant la date prévue de l'absence, sauf en cas de force majeure.

**ARTICLE 101 :** Un congé sans solde peut être accordé exceptionnellement, sur demande, pour la période d'EI-IDDA d'une durée de quatre mois et dix jours.

## **TITRE IV : CESSATION ET SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE PREMIER : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**ARTICLE 102** : Sauf dispositions contraire portées au contrat, la cessation de la relation de travail n'annule pas les droits et obligations nés antérieurement entre le travailleur et l'Entreprise et demeurant non honorés au terme de la relation de travail.

Le contentieux relatif aux droits et obligations subsistant pour le travailleur ou l'Entreprise, est réglé par le recours aux voies indiquées dans le contrat sur la base du document de gestion arrêté par l'Entreprise portant solde de tout compte.

Ce document détaille la nature et le montant des sommes portées au crédit ou au débit du compte du travailleur en cessation de la relation de travail.

**ARTICLE 103** : À la cessation de la relation de travail, il est délivré au salarié un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes.

La délivrance du certificat de travail n'annule pas les droits et obligations de l'Employeur et du salarié générés par le contrat de travail ou contrat de formation.

### **SECTION 1 : ARRIVÉE À TERME DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE**

**ARTICLE 104** : La relation de travail à durée déterminée cesse à l'expiration normale du contrat de travail.

**ARTICLE 105** : L'Employeur et le salarié ne peuvent mettre fin à la relation à durée déterminée de travail avant l'expiration de la durée stipulée sur le contrat que dans le respect des dispositions légales et celles contenues dans la présente convention et le règlement intérieur.

**ARTICLE 106** : Le salarié en Contrat de travail à Durée Déterminée désirant mettre fin à sa relation de travail, peut demander la résiliation de son contrat sous réserve d'un délai de préavis de quinze (15) jours. Ce délai peut être réduit après accord de l'Employeur.

### **SECTION 2 : DÉMISSION**

**ARTICLE 107** : Conformément à la législation en vigueur, la démission est un droit reconnu au salarié.

**ARTICLE 108** : Le salarié qui manifeste la volonté de rompre sa relation de travail avec l'Employeur, présente à celle-ci sa démission par écrit qui est tenue d'en accuser réception. En cas de refus d'accuser réception par son responsable hiérarchique, le salarié est en droit de déposer sa demande de démission au niveau des services administratifs de sa structure de rattachement.

**ARTICLE 109** : Sauf dispense écrite de l'Employeur, le salarié en contrats à durée indéterminée et démissionnaire ne peut quitter son poste de travail tant qu'il n'a pas entièrement observé le délai de préavis qui doit être égal à la période d'essai fixée à l'article 22 ci-dessus.

Le délai susvisé prend effet à compter du jour de réception de la lettre de démission par l'Employeur.

**ARTICLE 110** : L'Employeur est tenu de notifier la durée de la période de préavis retenu.

### **SECTION 3 : LICENCIEMENT A CARACTÈRE DISCIPLINAIRE**

**ARTICLE 111** : Toute mesure de licenciement à caractère disciplinaire ne donnant lieu à aucune indemnité ni préavis peut être prononcée dans le respect de la procédure disciplinaire prévue par le Règlement Intérieur.

### **SECTION 4 : INCAPACITÉ TOTALE AU TRAVAIL**

**ARTICLE 112** : La cessation de la relation de travail à durée indéterminée d'un salarié malade ou victime d'un accident, déclaré en incapacité totale par l'organisme de la sécurité sociale, est prononcée par l'employeur et notifié à l'intéressé par tous moyens.

La date de la cessation de la relation de travail est celle portée sur la décision d'invalidité définitive du salarié délivrée par la Caisse de Sécurité Sociale.

Dans ce cas le concerné bénéficie :

- ◆ D'une indemnité de préavis égal à la durée minimale de la période d'essai fixée pour le poste de travail occupé ;
- ◆ D'une indemnité de cessation de la relation de travail pour incapacité totale physique ou mentale est calculé conformément aux dispositions énoncées à l'article 124 ci-dessous.

### **SECTION 5 : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL AVEC INDEMNITÉS ET PRÉAVIS**

**ARTICLE 113** : En cas d'inaptitude physique dûment constatée par les Médecins de l'Entreprise, l'Entreprise peut procéder après accord écrit de l'intéressé, à la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée la liant à un travailleur en lui notifiant par lettre recommandée avec accusé de réception sa volonté non équivoque de mettre fin à son contrat de travail.

- ◆ Elle indique au travailleur concerné le délai de préavis qui lui est accordé ainsi que le montant de l'indemnité de cessation de la relation de travail auquel il ouvre droit et qu'elle lui versera en totalité à l'expiration du délai de préavis ;
- ◆ Le délai de préavis accordé au travailleur licencié au titre du présent article, est égal à la durée de la période d'essai fixée pour le poste de travail occupé ;
- ◆ Le montant de l'indemnité de cessation de la relation de travail est calculé conformément aux dispositions énoncées à l'article 118 ci-dessous.

**ARTICLE 114** : En cas de de cessation de la relation de travail avec indemnités et préavis, l'entreprise peut se libérer de ses engagements vis à vis d'un travailleur et avec l'accord de ce dernier en lui versant le montant total des salaires et accessoires qu'il aurait perçu pendant le délai de préavis et le montant de l'indemnité de licenciement qui lui est due, fixé à l'article 118 ci-dessous.

Dans ce cas, le travailleur est immédiatement radié des effectifs de l'Entreprise.

**ARTICLE 115** : La cessation de la relation de travail avec indemnités et préavis pour inaptitude physique réduisant la capacité de travail consécutivement à un accident de travail ou à une maladie professionnelle dûment constatée et déclarée par le médecin de travail et / ou le Conseil Médical de l'Entreprise ne peut intervenir qu'après épuisement des possibilités de réaffectation du travailleur à un emploi vacant répondant à ses qualifications.

En cas d'impossibilité de reclassement à l'intérieur de l'Entreprise, il sera procédé à l'application des dispositions énoncées dans l'alinéa 2 de l'article 118 ci-dessous.

## **SECTION 6 : LICENCIEMENT POUR COMPRESSION D'EFFECTIF**

**ARTICLE 116** : La compression d'effectifs décidée par l'Employeur pour des raisons économiques est mise en œuvre après avis du comité de participation et sur la base d'un accord négocié avec les représentants syndicaux des salariés.

Les salariés ayant la qualité d'enfants de Chahid sont exclus du champ d'application du présent article.

**ARTICLE 117** : Il est interdit à l'Employeur de procéder à des nouveaux recrutements pour les postes de travail concernés par la compression d'effectifs.

**ARTICLE 118** : Les salariés licenciés pour des raisons économiques sont versés dans les régimes assurance - chômage ou retraite anticipée s'ils remplissent les conditions d'ouverture de ce droit à ses régimes.

Dans le cas contraire, ils ouvrent droit à une indemnité de licenciement à raison d'un (1) mois de salaire par année d'ancienneté, dans la limite de quinze (15) mois, en sus des droits à congé et à l'issue de la période de préavis dont la durée est égale à la période d'essai minimale correspondante au poste occupé.

**ARTICLE 119** : Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé sur la base de la moyenne annuelle la plus avantageuse des rémunérations perçues, toutes primes et indemnités comprises, durant les trois (3) dernières années de travail.

**ARTICLE 120** : Avant de recourir à la compression d'effectif, l'Employeur est tenu d'épuiser toutes les possibilités susceptibles d'éviter ou de réduire le nombre de licenciement et notamment par :

- ◆ L'adaptation du régime indemnitaire, notamment des primes et indemnités liées aux résultats du travail,
- ◆ Le réexamen des formes et niveaux de la rémunération du travail y compris ceux des cadres

dirigeants et/ou gel des avancements,

- ◆ L'organisation et conduite d'actions de formation-reconversion de salariés nécessaires à des redéploiements d'effectifs,
- ◆ La suppression progressive du recours au travail en heures supplémentaires,
- ◆ Le non renouvellement des contrats de travail à durée déterminée,
- ◆ L'incitation au départ volontaire (rupture consensuelle de la relation de travail),
- ◆ La mise en congé spécial rémunéré,
- ◆ La réduction des horaires de travail,
- ◆ L'organisation du travail à temps partiel et du partage du travail,
- ◆ La mise en retraite des salariés concernés par la retraite légale ou anticipée,
- ◆ La mise à la retraite des salariés ayant dépassé l'âge légal et ayant opté pour poursuivre leur carrière jusqu'à l'âge de 65 ans,
- ◆ La réaffectation du personnel à d'autres activités de l'Entreprise,
- ◆ Examen des possibilités de transfert du personnel vers d'autres Entreprises du Groupe SONATRACH,

En cas de refus par le salarié de rejoindre la nouvelle affectation, conforme à ses aptitudes et qualifications, qui lui est proposée par l'Employeur, il sera radié des effectifs de l'entreprise sans indemnité ni préavis hormis ses droits au congé.

**ARTICLE 121** : L'Employeur fixe conformément à l'article 116, les modalités et le calendrier de la compression d'effectif qui peut revêtir la forme d'une incitation au départ volontaire indemnisé ou d'un autre choix effectué par la hiérarchie, selon les critères de :

- ◆ L'expérience professionnelle et la qualification aux postes disponibles
- ◆ L'appréciation des résultats professionnels.

## **SECTION 7 : CESSATION LÉGALE DE L'ACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR**

**ARTICLE 122** : En cas de cessation légale de l'activité de l'Employeur, le licenciement avec indemnités et préavis s'effectue dans les mêmes conditions que celles fixées aux articles 118 et 119 ci-dessus. Dans ce cas le salarié ouvre droit, pendant la durée de son délai de préavis, à deux (2) heures par jour d'absence spéciale rémunérée pour rechercher un autre emploi.

Ces heures sont fixées par accord entre l'Employeur et le salarié.

Si le salarié le demande, les heures d'absences seront regroupées en partie ou en totalité et lui seront payées comme si l'agent avait travaillé.

## **SECTION 8 : RETRAITE LÉGALE**

**ARTICLE 123** : Lorsque le travailleur remplit les conditions de la retraite légale de soixante (60) ans, il est mis à la retraite à sa demande ou à l'initiative de l'Employeur lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. La date de départ à la retraite est fixée par l'Employeur après passation de consignes.

**ARTICLE 124** : Tout salarié dont la relation de travail prend fin du fait d'un départ en retraite, d'un décès (de toute nature), d'une maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficie d'une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'Entreprise, conformément à l'annexe n°38.

En sus de cette allocation, tout salarié partant en retraite bénéficie d'une bonification de classement d'une (01) échelle dont le montant sera versé au moment de la libération du solde de tout compte, avec effet rétroactif comme suit :

- Une (01) année avant le départ pour les salariés classés aux échelles de maîtrise et plus.
- Deux (02) années avant le départ pour les salariés classés aux échelles d'exécution.

En tout état de fait, le classement minimal de départ à la retraite ne peut être inférieur à l'échelle 10 de la grille de salaire.

Une gratification monétaire fixée à l'annexe n°38, représentant un cadeau de départ, octroyée à tout agent partant en retraite.

## **SECTION 9 : DÉCÈS**

**ARTICLE 125** : La relation de travail cesse de droit lors du décès d'un salarié de l'Employeur. Les services compétents de l'Employeur procèdent à la constitution des dossiers administratifs réglementaires en vue du versement aux ayants droit du salarié, de l'allocation de fin de carrière, du capital décès et de la pension ou allocation de réversion.

## **CHAPITRE 2 : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**ARTICLE 126** : La relation de travail peut être suspendue par une décision de l'Employeur, dans le cas où le travailleur serait mis dans l'impossibilité d'assurer temporairement ses obligations professionnelles dans l'Entreprise.

La suspension de la relation de travail est prononcée à l'initiative de l'employeur ou à la demande dûment motivée du travailleur.

**ARTICLE 127** : Durant la période de suspension de la relation de travail, les droits et obligations réciproques du salarié et de l'Employeur, sont également suspendus, y compris la rémunération, l'acquisition de l'ancienneté et l'évolution de carrière, sauf disposition contraire de la loi et de la présente convention.

**ARTICLE 128** : L'Employeur peut toutefois décider dans certains cas, de maintenir durant la période de suspension de la relation de travail, les avantages et les prestations habituellement accordés au salarié, tels, le maintien dans le logement mis à sa disposition par l'Employeur et la gratuité de transport par les moyens affrétés par l'entreprise,

Dans ce cas, l'Employeur, en concertation avec représentants des salariés, fixera les niveaux et les modalités de prise en charge des frais engendrés par les avantages et les prestations maintenus.

**ARTICLE 129** : La suspension de la relation de travail est prononcée par l'Employeur et le salarié sera placé selon le cas, en position de :

- ◆ Mise en disponibilité ;
- ◆ Congé sans solde,

- ◆ Détachement sans solde pour exercer une fonction publique élective, ou auprès d'un organisme autre que son Entreprise,
- ◆ Détachement pour effectuer le service national,
- ◆ Congés de maladies ou assimilés, tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
- ◆ Privation de la liberté du salarié, tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée,
- ◆ Maintien ou entretien dans le cadre de la réserve,
- ◆ Décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction,
- ◆ Exercice du droit de grève.

À l'issue de la période de suspension de la relation de travail, l'Employeur réintègre le salarié selon le cas, à son poste de travail ou à un poste correspondant à ses aptitudes et de rémunération équivalente.

## **SECTION 1 : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL POUR MOTIF DISCIPLINAIRE**

**ARTICLE 130** : Le salarié suspendu pour motif disciplinaire est réintégré à son poste initial ou un poste de rémunération équivalente dans les situations suivantes :

- Lorsqu'aucune sanction n'est prise à son encontre
- Lorsque l'instance judiciaire n'a retenu aucune sanction à son encontre.

Dans ces cas, le salarié percevra une compensation pécuniaire dont le montant ne saurait être inférieur au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

## **SECTION 2 : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL SUITE À UN ARRÊT COLLECTIF DU TRAVAIL**

**ARTICLE 131** : La relation de travail est suspendue, en cas de participation du salarié à un arrêt collectif et concerté de travail, en conformité avec les conditions fixées par la législation en vigueur relative à l'exercice du droit de grève et de la présente convention.

**ARTICLE 132** : La relation de travail est rétablie à l'issue de l'arrêt collectif de travail, au jour convenu de reprise collective du travail.

Sauf cas de force majeure reconnu par la hiérarchie, le salarié absent à la reprise collective de travail est considéré en absence irrégulière.

## **TITRE V : FORMATION ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**

### **CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET APPRENTISSAGE**

**ARTICLE 133** : L'Employeur s'engage dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur à organiser et financer la formation professionnelle en Entreprise et à réaliser des actions de formation, de perfectionnement et de recyclage pour ses salariés.

Ces actions de formation ont pour objectifs l'amélioration des compétences et des qualifications, en vue de l'augmentation permanente des performances de l'Employeur et la promotion socioprofessionnelle des salariés.

**ARTICLE 134** : Pour la mise en œuvre des actions visées à l'article 133 ci-dessus, l'Employeur mettra en place des structures permanentes chargées de la formation professionnelle.

**ARTICLE 135** : Dans le cadre de la réalisation du plan annuel et pluriannuel, l'Employeur doit notamment :

- ◆ Former le personnel dont il a besoin au fur et à mesure qu'il se développe,
- ◆ Assurer la formation permanente qui permet à tous les salariés d'actualiser et d'augmenter leurs connaissances théoriques et pratiques afin qu'ils puissent évoluer dans la hiérarchie professionnelle,
- ◆ Aider les salariés qui maîtrisent les langues Nationales à acquérir la maîtrise d'une langue étrangère utile dans l'exercice de leur fonction,
- ◆ Organiser des actions d'apprentissage dans le cadre de la législation en vigueur pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice du métier.

**ARTICLE 136** : Pour la réalisation de ses objectifs de formation, l'Employeur fait appel en priorité à ses propres salariés pour assurer l'encadrement des actions de formation et d'apprentissage qu'elle organise.

Dans ce cadre, tout salarié dont la compétence professionnelle est jugée nécessaire à la réalisation d'une action de formation, est tenu d'assurer les tâches pédagogiques fixées par l'Employeur.

Le salarié formateur peut être détaché à plein temps ou à temps partiel.

Lorsque la formation est assurée à temps partiel, le concerné bénéficiera d'une indemnité complémentaire (niveau à revoir à la hausse) et d'un avancement rapide dans sa carrière.

**ARTICLE 137** : Les actions de formation programmées par l'Employeur peuvent se dérouler au sein du Centre de Formation de l'Entreprise ou auprès d'instituts et organismes spécialisés.

Les salariés retenus pour suivre une formation peuvent être détachés à plein temps ou à temps partiel.

**ARTICLE 138** : Toute mise en formation dont la durée est égale ou supérieure à trois (3) mois, donne lieu à l'établissement d'un contrat de formation/fidélité, stipulant notamment la durée de

fidélité et les conditions de remboursement des frais de formation en cas de non-respect des dispositions des clauses contractuelles.

Le salarié mis en formation garde la rémunération de son poste de travail à l'exclusion des indemnités de travail posté, de nuisance, de service permanent et de rendement quand la durée de la formation est supérieure à trois (3) mois.

Lorsque la durée de la formation est inférieure à trois (03) mois le salarié maintient l'intégralité de sa rémunération.

Lorsqu'il change de résidence pour suivre une formation prévue par le plan de formation de l'Employeur, il bénéficie :

- ◆ La prise en charge des frais de transport lors des vacances scolaires décidées par le Centre de formation ;
- ◆ Des frais de restauration et d'hébergement lorsque ceux-ci ne sont pas assurés par le Centre de formation concerné.

## **CHAPITRE 2 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**

### **SECTION 1 : CHANGEMENT D'AFFECTATION AU COURS D'EMPLOI**

**ARTICLE 139** : L'Employeur peut, au cours d'emploi, décider du changement de l'affectation d'un salarié à un nouveau poste de travail correspondant à ses aptitudes et à ses qualifications et situé en tout lieu de travail et ce, dans le cadre de l'organisation de l'activité et des nécessités de service, en tenant compte notamment des résultats professionnels obtenus par le salarié ou sur la base d'une recommandation du Médecin du travail.

Le salarié est tenu d'accepter la nouvelle affectation. Le refus d'affectation est passible d'une action disciplinaire.

**ARTICLE 140** : Le salarié réaffecté perçoit la rémunération de son nouveau poste de travail et bénéficie de l'ensemble des droits y afférents et est soumis aux obligations liées au nouveau poste.

L'Employeur doit étudier et prendre en faveur du salarié toute mesure compensatrice entrant dans ses moyens, lorsque la réaffectation implique un changement de résidence familiale

**ARTICLE 141** : L'Indemnité de Maintien de Revenu sur salaire brut "IMR" est destinée à compenser la perte de rémunération engendrée par la mise en œuvre de la cohérence dans la gestion des ressources humaines, notamment en matière de concordance entre la dénomination et classification du poste figurant dans l'état de paie du salarié et la dénomination et classification du poste réellement occupé. Ainsi, à chaque poste effectivement occupé doit correspondre une classification conforme à la nomenclature des postes de l'entreprise.

L'IMR est destinée à préserver les droits acquis en matière de rémunération. Elle est attribuée au travailleur dont la nouvelle classification (échelle) est inférieure à son ancienne classification.

Le montant de l'IMR est préservé lors de tout avancement (promotion, révision de la grille...).

L'indemnité de maintien de revenu est soumise à cotisation de la sécurité sociale et à l'imposition (I R G).

## **SECTION 2 : PROMOTION**

**ARTICLE 142** : Durant sa carrière, le salarié ouvre droit à la promotion dans le travail.

La promotion sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification supérieure ou dans la hiérarchie professionnelle.

**ARTICLE 143** : Toute action de promotion est initiée par les responsables habilités de l'Employeur, sur la base de l'existence du poste vacant, de la qualification acquise par le salarié, de ses résultats professionnels, des périodes d'intérim qu'il a accomplies ainsi que des exigences du poste de promotion.

La qualification technique nécessaire dans le poste de promotion peut être acquise au moyen de la formation suivie par le salarié et initiée ou reconnue par l'Employeur.

**ARTICLE 144** : L'accès au poste de promotion est subordonné à des évaluations professionnelles organisées par l'Employeur.

À égalité d'aptitude, la priorité à la promotion est accordée aux salariés ayant la qualité d'enfant de « Chahid » ou, à défaut, le salarié dont la promotion précédente est la plus ancienne.

**ARTICLE 145** : La promotion est consacrée par l'établissement d'un acte de gestion qui sera notifié au salarié concerné.

## **SECTION 3 : INTÉRIM**

**ARTICLE 146** : Tout salarié confirmé peut occuper à titre d'intérim, un poste organique immédiatement supérieur au sien.

L'intérim peut être, selon le cas :

- De courte durée : s'il n'excède pas deux (02) mois.
- De longue durée : s'il est supérieur à deux mois. En tout état de cause, l'intérim de longue durée ne saurait dépasser la période de 11 mois calendaires.

**ARTICLE 147** : Le salarié possédant toutes les aptitudes pour assurer un intérim, est désigné par un acte de gestion établi par les responsables habilités de l'Employeur.

**ARTICLE 148** : Au terme de la période d'intérim de longue durée, et lorsque l'intérimaire n'est pas confirmé, il est réintégré dans son poste d'origine ou dans un poste de rémunération équivalente.

## **SECTION 4 : RÉAFFECTATION POUR UNE INAPTITUDE MÉDICALE**

**ARTICLE 149** : En cas d'une inaptitude médicale, dûment constatée par le Médecin de travail et/ou conseil médical de l'employeur, réduisant la capacité de travail consécutivement à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, le salarié en activité est réaffecté à un poste de travail de classification de rang équivalent ou à défaut de rang inférieur correspondant dans tous les cas, à ses capacités physiques et intellectuelles résiduelles.

L'Employeur met en œuvre à cet effet, les recommandations médicales relatives au choix et à

l'aménagement du poste de réaffectation, compte tenu des possibilités existantes.

Dans le cas où la réaffectation se fait sur un poste de classification inférieure, le salarié percevra le salaire correspondant au nouveau poste auquel s'ajoutera une indemnité différentielle de revenu (IDR) sur salaire brut.

L'IDR est déterminée de sorte à résorber la différence qui puisse exister entre le salaire du poste d'origine et celui du nouveau poste.

**ARTICLE 150** : Lorsque l'incapacité fixée par la CNAS est supérieure ou égale à 80%, le salarié est pris en charge par l'organisme de la Sécurité Sociale.

**ARTICLE 151** : Dans le cas où le salarié manifeste sa volonté de cesser sa relation de travail avec l'employeur, il ouvrira droit à une indemnité de départ calculée conformément à l'article 114 de la présente convention.

## SECTION 5 : MUTATION

**ARTICLE 152** : Tout salarié peut-être, muté pour des raisons ou des nécessités de service à n'importe quel point du territoire national.

Les mutations sont prononcées par les responsables habilités de l'Employeur et ne peuvent entraîner un préjudice sur la relation de travail, ou social digne d'intérêt pour l'intéressé sauf si la mutation a été faite à la demande du salarié.

**ARTICLE 153** : Tout salarié qui refuse de rejoindre son nouveau poste de travail après la notification de sa mutation est passible de sanctions prévues par le Règlement Intérieur.

## SECTION 6 : DÉTACHEMENT

**ARTICLE 154** : Le détachement est la position d'un salarié confirmé à son poste de travail appelé à exercer dans une institution ou un organisme autre que l'Employeur.

**ARTICLE 155** : Peut bénéficier d'un détachement sans solde après accord de l'employeur et de l'organisme ou de l'institution d'accueil, le salarié appelé à :

- ◆ Exercer auprès d'une entreprise en Algérie ou à l'étranger, appartenant en tout ou en partie à l'entreprise,
- ◆ Accomplir les obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve,
- ◆ Exercer une charge publique élective,

L'organisme ou l'institution d'accueil prend en charge la rémunération du salarié détaché.

**ARTICLE 156** : Peut bénéficier d'un détachement avec solde, après accord de l'Employeur, le salarié appelé à :

- ◆ Suivre un cycle de formation supérieur à trois (3) mois, initié par l'Employeur ;

- ◆ Exercer un mandat auprès de l'organisation nationale syndicale représentative et ce, conformément à la législation et la réglementation.

La rémunération du salarié détaché est prise en charge par l'Employeur.

**ARTICLE 157** : La carrière du salarié détaché avec solde demeure régie par l'Employeur. Il continue à bénéficier des droits relatifs à l'ancienneté dans son dernier grade ainsi que de ses droits à l'avancement à l'échelon.

**ARTICLE 158** : À l'expiration de la période de détachement, le salarié est soit intégré dans l'organisme employeur auprès duquel il a été détaché après accord de ce dernier; soit à son poste d'origine s'il demeure vacant, ou, à défaut, à un poste de rémunération équivalente et correspondant à ses qualifications professionnelles.

**ARTICLE 159** : Le droit à la réintégration des salariés appelés à effectuer la période du service national demeure ouvert pendant une période au plus égale à six (06) mois qui suivent la date de libération définitive des obligations légales.

## SECTION 7 : MISE EN DISPONIBILITÉ

**ARTICLE 160** : La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail d'un salarié confirmé à son poste de travail, entraînant la suppression de sa rémunération et la cessation du bénéfice de ses droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite.

Le salarié concerné conserve, toutefois, les droits acquis dans son échelle de classification au jour où la mise en disponibilité est accordée.

**ARTICLE 161** : La mise en disponibilité est incompatible avec toute activité lucrative exercée.

**ARTICLE 162** : La mise en disponibilité est accordée sur décision de la direction, et ce dans les cas suivants :

1. Pour maladie ou accident du conjoint ou de l'enfant,
2. Pour effectuer des études ou des recherches à intérêt général,
3. Pour suivre le conjoint en un lieu éloigné celui où le travailleur concerné exerce ses fonctions,
4. Pour permettre au travailleur et à la femme au travail principalement d'élever un enfant âgé de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus,
5. Pour convenances personnelles après deux (02) années d'ancienneté dans l'Entreprise.

**ARTICLE 163** : La mise en disponibilité est de droit dans les cas prévus aux alinéas 1,3 et 4 de l'article ci-dessus, dans les autres cas, le responsable habilité est tenu de notifier par écrit son accord ou son refus dans le mois qui suit la demande du travailleur.

**ARTICLE 164** : Il peut être mis fin à la mise en disponibilité à la demande du salarié dans les cas prévus aux alinéas 2 et 5 de l'article 162.

**ARTICLE 165** : L'Employeur peut à tout moment, et au moins une fois par an, entreprendre pendant la période de mise en disponibilité toute enquête sociale qui lui paraît utile pour s'assurer que la situation du salarié concerné correspond réellement aux motifs invoqués.

Toute fausse déclaration, ayant prévalu pour la mise en disponibilité, entraîne le licenciement sans indemnité ni préavis, à compter de la date de mise en disponibilité.

**ARTICLE 166** : La mise en disponibilité est accordée pour une période d'une année. Elle peut être renouvelée, pour une durée égale, à quatre (04) reprises dans les cas prévus à l'article 162 alinéas 1, 2, 3 et 4 et à deux (02) reprises dans le cas prévu à l'alinéa 5 du même article.

**ARTICLE 167** : Le salarié mis en disponibilité doit demander, par écrit, à la Direction de sa structure, sa réintégration ou le renouvellement de la période de mise en disponibilité en cours, au moins quinze (15) jours avant l'expiration de celle-ci.

L'Employeur est tenu de répondre à la demande de renouvellement, au moins sept (7) jours avant l'expiration de sa mise en disponibilité.

Sa réintégration est de droit dans son poste d'origine ou dans un poste de rémunération équivalente.

**ARTICLE 168** : Le taux maximum de salariés susceptibles d'être mis en disponibilité, ne saurait excéder un taux de trois (03) pour cent (%) maximum du personnel par groupe socio-professionnelle en activité.

## **TITRE VI : DISCIPLINE ET SANCTIONS**

### **CHAPITRE PREMIER : PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES CAS DISCIPLINAIRE POUR FAUTE GRAVE**

**ARTICLE 169** : Les cas disciplinaire pour faute grave sont traités par le biais de commissions paritaires de discipline dont les attributions et modalités sont fixées par le règlement intérieur.

### **CHAPITRE 2 : EFFET DES SANCTIONS**

**ARTICLE 170** : Outre les effets immédiats de la mise à pied et de la rétrogradation, et hormis le licenciement qui met fin à la relation de travail, les différentes sanctions produisent, à l'encontre des salariés concernés, des effets, sur :

- ◆ La rémunération.
- ◆ Le déroulement de la carrière.

### **CHAPITRE 3 : ABSOLUTION DE SANCTIONS**

**ARTICLE 171** : Lorsque le salarié sanctionné s'est, à l'évidence, amendé et a fait preuve d'une manière continuelle et durable d'un comportement positif à son poste de travail, la hiérarchie habilitée peut prendre en sa faveur une décision d'absolution de la sanction selon les modalités définis par le règlement intérieur de l'Employeur.

## **TITRE VII : CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE PREMIER : DÉFINITION DES POSTES DE TRAVAIL**

**ARTICLE 172** : Chaque poste de travail désigne un ensemble déterminé de tâches qui sont à accomplir régulièrement par le travailleur concerné, dans le cadre d'une répartition de toutes les tâches qui incombent au collectif dont ce travail fait partie.

**ARTICLE 173** : Chaque poste de travail doit être défini avec le maximum de précision, notamment en ce qui concerne les tâches y afférentes. L'existence et la nature d'un poste de travail obéissent aux seuls impératifs d'une répartition harmonieuse de travail en fonction des standards professionnels dûment reconnus.

### **CHAPITRE 2 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

**ARTICLE 174** : La classification professionnelle détermine un classement cohérent des différents postes de travail de l'entreprise.

Cette classification est effectuée sur la base :

- ◆ De l'analyse et des descriptifs des postes de travail ;
- ◆ De l'évaluation et de la cotation de leur contenu ;
- ◆ De leurs classements selon les résultats de l'évaluation.

**ARTICLE 175** : Les critères de l'évaluation et de la cotation des postes de travail de l'Entreprise au sens de la présente convention s'entendent comme étant ceux définis par la méthode nationale de classification des postes de travail fondés notamment sur :

- ◆ La qualification,
- ◆ La responsabilité,
- ◆ L'effort physique ou intellectuel,
- ◆ Les conditions de travail,
- ◆ Les contraintes et exigences particulières.

**ARTICLE 176** : Le système de classification des postes de travail doit prendre en compte tous les facteurs et les spécificités découlant d'un descriptif correct et complet de chaque poste de travail et permettre d'affecter à chaque poste de travail un indice correspondant à son classement.

**ARTICLE 177** : Les résultats de la classification déterminent un classement des postes de travail qui se répartissent en trente une (31) échelles.

### **CHAPITRE 3 : NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL**

**ARTICLE 178** : L'employeur élabore sa nomenclature des postes de travail qui précise notamment :

- ◆ Le descriptif des tâches à travers les fiches de postes ;
- ◆ La dénomination du poste de travail ;
- ◆ L'échelle,
- ◆ La qualification exigée pour l'accès au poste (formation générale, formation et expérience professionnelle), à travers les fiches de postes.

La classification des postes de travail nouvellement créés issus des nouveaux organigrammes fera l'objet d'un accord collectif.

**ARTICLE 179** : La nomenclature des postes de travail est complétée et actualisée au fur et à mesure qu'il y a création ou suppression de postes de travail ou changement dans leurs contenus.

La cotation, la classification et l'actualisation des postes de travail feront l'objet d'accords collectifs séparés.

## **CHAPITRE 4 : LE GRADE**

**ARTICLE 180** : Lorsqu'un travailleur est reconnu comme réunissant tous les critères d'accès à un poste de travail lui permettant d'être confirmé à ce poste, il fait l'objet d'une classification qui détermine son grade.

Le grade d'un travailleur est déterminé exclusivement à partir du poste de travail qu'il occupe effectivement.

**ARTICLE 181** : Le grade est déterminé par le Groupe et l'échelle de classement du poste de travail.

- ◆ Le groupe 1 comprend les échelles 07 à 12 : Personnel d'exécution.
- ◆ Le groupe 2 comprend les échelles 13 à 15 : Personnel de maîtrise.
- ◆ Le groupe 3 comprend les échelles 16 à 24 B : Cadre
- ◆ Le groupe 4 comprend les échelles 25 A à 30 B : Cadre Supérieur.

La définition des groupes socioprofessionnels est précisée en annexe n°04 à la présente convention.

**ARTICLE 182** : Le changement de grade est conditionné par le changement de poste de travail.

Ce changement peut être un avancement ou une rétrogradation selon que le nouveau poste de travail est plus élevé ou moins élevé dans la classification des postes.

## **TITRE VIII : LA RÉMUNÉRATION**

### **CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**ARTICLE 183** : La rémunération du travailleur découle de son grade, de son temps réel de présence au poste, de son expérience, de son rendement ainsi que de sa situation administrative et familiale.

**ARTICLE 184** : La rémunération du travailleur comprend le salaire de base, les indemnités et les primes afférentes au poste occupé, ainsi que les primes liées aux résultats de travail.

**ARTICLE 185** : La rémunération est exprimée en termes exclusivement monétaires et son paiement s'effectue en moyens exclusivement monétaires.

Le montant de la rémunération ainsi que celui de tous les éléments qui la composent figurent, expressément, sur le bulletin de paie mensuel établi par l'Employeur.

**ARTICLE 186** : En contrepartie du travail fourni, la rémunération est versée au travailleur à terme échu et au plus tard une semaine après la fin du mois pour lequel elle est due.

Les éléments variables du salaire dont le décompte définitif ne peuvent intervenir qu'à l'issue du mois, peuvent être reportés sur la rémunération du mois suivant.

### **CHAPITRE 2 : SALAIRE DE BASE**

**ARTICLE 187** : Le salaire de base du travailleur correspond à un travail répondant aux normes du poste de travail et son montant découle directement de l'indice du poste de travail occupé.

La grille des indices de base est fixée en annexe n°02 de la présente convention.

**ARTICLE 188** : Par référence à la classification du poste de travail occupé, le salaire de base mensuel est calculé sur la base de la grille des salaires en vigueur au sein de l'Entreprise telle que fixée en annexe n°03 de la présente convention.

**ARTICLE 189** : Le salaire mensuel brut minimal servi par l'entreprise ne peut être inférieur au salaire minimum fixé par la présente convention.

Par salaire mensuel brut minimal, il y a lieu d'entendre le salaire de base et l'ensemble des primes et indemnités versées au salarié.

**ARTICLE 190** : Une indemnité complémentaire de revenu (I.C.R.) d'un montant uniforme de cinq cents (500) Dinars Algériens brut est versée mensuellement à tous les travailleurs salariés nationaux de l'entreprise.

**ARTICLE 191** : L'indemnité complémentaire de revenu (I.C.R.) visée à l'article 190 ci-dessus est imposable et soumise aux cotisations sociales.

## **CHAPITRE 3 : RÉGIME INDEMNITAIRE**

### **SECTION 1 : LES INDEMNITÉS**

**ARTICLE 192** : Des indemnités sont attribuées aux salariés concernés en compensation d'ancienneté, de zone géographique ou d'inconvénients liés aux conditions de travail dans l'exercice de leurs fonctions. Elles cessent d'être dues dès lors que les conditions ayant justifié leurs attributions n'existent plus.

#### **INDEMNITÉ D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**

**ARTICLE 193** : L'indemnité d'expérience professionnelle est destinée à rétribuer l'ancienneté génératrice d'expérience professionnelle.

Cette indemnité est calculée sur le salaire de base du poste de travail occupé conformément au barème fixé en annexe n°05 de la présente convention.

**Par expérience dans le secteur**, il y a lieu d'entendre toute expérience professionnelle acquise :

- ◆ Dans les Entreprises publiques économiques ou institutions relevant de la branche des Hydrocarbures ;
- ◆ Dans les Entreprises de droit privé rachetées ou nationalisées par l'Etat et rattachées aux entreprises relevant de la branche des Hydrocarbures.

**Par expérience hors secteur**, il y a lieu d'entendre toute expérience professionnelle acquise hors du secteur des Hydrocarbures.

**ARTICLE 194** : L'indemnité d'expérience professionnelle est mise à jour au 1<sup>er</sup> Janvier de chaque année en fonction du taux affecté à l'année considérée ou du nombre de mois travaillés selon les taux indiqués à l'article 193 ci-dessus.

**ARTICLE 195** : L'indemnité d'expérience professionnelle est indexée sur le salaire de base du poste occupé.

En cas d'absence, cette indemnité est calculée au prorata du nombre de jours de présence durant le mois considéré.

**ARTICLE 196** : Sont considérées comme période de travail pour la détermination du taux de l'indemnité d'expérience professionnelle :

- ◆ Les périodes de travail effectif ;
- ◆ Les périodes de congé annuel et /ou de repos légaux pris à leur terme ou différés ;
- ◆ Les périodes d'absences pour maladie, accident de travail ou congé de maternité ;
- ◆ Les périodes de détachement avec solde ;
- ◆ Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux ;
- ◆ Les périodes de congé sans solde inférieures à quinze (15) jours.

- ◆ Les périodes d'absence spéciale rémunérée ou autorisée par l'employeur.

**ARTICLE 197** : Les périodes accomplies au titre du service national, du maintien ou de la réserve qu'elles aient été accomplies avant ou après le recrutement chez l'employeur, comptent comme expérience au taux plein fixé par la présente convention.

**ARTICLE 198** : Les périodes énumérées ci-après ne sont pas prises en considération pour la détermination du taux de l'indemnité d'expérience professionnelle :

- ◆ Les détachements sans solde ;
- ◆ Les mises en disponibilité ;
- ◆ Les périodes de congé sans solde cumulées supérieures à 15 jours ;
- ◆ Les absences irrégulières cumulées supérieures à 15 jours.

### **INDEMNITÉ DE TRAVAIL POSTÉ**

**ARTICLE 199** : Conformément aux articles 40 à 43 ci-dessus, une indemnité de travail posté est servie mensuellement à tout travailleur soumis au système de travail par équipes successives ou travail posté.

**ARTICLE 200** : La liste des postes de travail ouvrant droit ainsi que les taux correspondants sont fixés en annexe n°06 de la présente convention.

### **INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT**

**ARTICLE 201** : Une indemnité de service permanent, destinée à rémunérer des sujétions d'horaires de travail imposées par des nécessités de service, est payée mensuellement à tout travailleur occupant un poste figurant dans la liste des postes ouvrant droit.

**ARTICLE 202** : La liste des postes de travail ouvrant droit à cette indemnité, le mode de paiement ainsi que les taux correspondants sont fixés en annexe n°07 de la présente convention.

**ARTICLE 203** : L'indemnité forfaitaire de service permanent est exclusive de toute autre rémunération pour travaux effectués en heures supplémentaires.

Celle-ci ne peut en aucun cas être cumulée avec les indemnités de travail posté ou heures supplémentaires.

**ARTICLE 204** : L'indemnité forfaitaire de service permanent est supprimée, dans les mêmes formes que celles qui ont présidé à son attribution, lorsque les sujétions d'horaires de travail pour lesquelles elle a été attribuée ont été réduites ou éliminées.

**ARTICLE 205** : Cette indemnité est suspendue pour une durée de trois mois (03) lorsque le travailleur concerné aura refusé d'effectuer les horaires de travail qui lui sont imposés par

nécessité de service, sans préjudice de sanction disciplinaire.

## **INDEMNITÉ DE NUISANCE**

**ARTICLE 206** : Une indemnité de nuisance est attribuée mensuellement à tout travailleur dont le poste de travail qu'il occupe comporte des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et/ou de danger. Son paiement est effectué au prorata des journées travaillées.

**ARTICLE 207** : La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de nuisance ainsi que les taux correspondants sont fixés en annexe n°08 de la présente convention.

**ARTICLE 208** : L'indemnité de nuisance est diminuée ou supprimée, selon le cas, dans les mêmes formes que celles qui ont présidé à son attribution lorsque les nuisances pour lesquelles elle a été attribuée ont été réduites ou éliminées.

Cette indemnité étant liée aux conditions de travail du poste occupé, celle-ci cesse d'être payée lorsque le travailleur n'exerce plus la fonction ouvrant droit à cette indemnité.

**ARTICLE 209** : Le paiement de l'indemnité de nuisance ne libère pas la structure gestionnaire de l'obligation qui lui est faite d'améliorer les conditions de travail conformément à la législation en vigueur en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.

## **INDEMNITÉ POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**ARTICLE 210** : Lorsqu'un travailleur est astreint à effectuer des travaux au-delà de l'amplitude normale de travail, il lui est versé une indemnité pour heures supplémentaires dans les conditions prévues aux articles 45 à 47 ci-dessus.

## **INDEMNITÉ DE TRAVAIL DE NUIT**

**ARTICLE 211** : Toute heure travaillée durant la plage horaire allant de 21 heures de soir à 05 heures du matin et hors travail posté donne lieu au paiement d'une indemnité de nuit dont le taux est calculé sur le salaire de base et fixé en annexe n°09 de la présente convention.

**ARTICLE 212** : Le travail de nuit exercé entre 21 heures et 05 heures donne lieu au paiement de la prime de panier et à une pause d'une heure de repos durant la séance de travail, dont une demi-heure est comptabilisée comme travail effectif.

## **INDEMNITÉ D'ASTREINTE**

**ARTICLE 213** : Il est alloué mensuellement au profit du personnel occupant un poste de travail figurant dans l'annexe n°10, une indemnité d'astreinte destinée à rémunérer les sujétions et les contraintes inhérentes à l'obligation imposée par l'activité forage exigeant du travailleur concerné, une disponibilité fréquente en dehors de la durée normale de travail.

**ARTICLE 214** : L'astreinte constitue une obligation pour le personnel concerné pour :

- ◆ Une présence continue sur appareil de forage lors des opérations spéciales de forage et/ou d'entretien et de réparation d'équipements pétroliers.
- ◆ Une astreinte à domicile ou sur bases, impliquant l'obligation pour le travailleur concerné de rester à la disposition du chantier et de répondre immédiatement à toute sollicitation.

**ARTICLE 215** : La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité d'astreinte ainsi que les taux correspondants sont portés en annexe n°10 à la présente convention.

**ARTICLE 216** : Pour le personnel forage, l'indemnité d'astreinte est attribuée aux seuls agents affectés sur appareils de forage ou assurant la coordination des activités de forage ou mécanique de maintenance pétrolière de deux (2) à trois (3) appareils de forage.

**ARTICLE 217** : Cette indemnité est exclusive de toute autre compensation pour travaux effectués en heures supplémentaires.

Elle ne peut en aucun cas être cumulée avec les indemnités de travail posté ou de service permanent.

**ARTICLE 218** : L'indemnité d'astreinte est suspendue pour une période de trois (03) mois sans préjudice de sanction disciplinaire, lorsque le travailleur :

- ◆ Aurait refusé d'effectuer les horaires de travail qui lui sont imposés par nécessité de service.
- ◆ Aurait failli à ses obligations contractuelles et/ou professionnelles pouvant affecter le programme de réalisation arrêté par la hiérarchie.

Les motifs reprochés ainsi que la durée de suspension de cette indemnité sont notifiés au travailleur concerné par le Directeur de la structure.

## **INDEMNITÉ FORFAITAIRE D'AMORTISSEMENT VÉHICULE**

**ARTICLE 219** : Lorsque le travailleur utilise exceptionnellement son véhicule personnel pour des besoins de service, il ouvre droit à une indemnité d'amortissement au prorata des journées travaillées.

**ARTICLE 220** : Le barème de cette indemnité et la liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité forfaitaire d'amortissement véhicule sont fixées en annexes n° 11 et 12 à la présente convention.

**ARTICLE 221** : Le salarié dont la fonction nécessite l'utilisation habituelle et permanente d'un véhicule qui ne peut être mis à sa disposition par l'employeur, perçoit lorsqu'il utilise son véhicule personnel, outre une indemnité d'amortissement véhicule, quelle que soit la distance, une indemnité kilométrique calculée au prorata du nombre de kilomètres effectués et représentant la contrepartie des frais d'entretien et de fonctionnement du véhicule.

Les modalités de calcul de l'indemnité kilométrique figurent en annexe n°11.

**ARTICLE 222** : Le salarié qui perçoit l'indemnité forfaitaire d'amortissement véhicule ne doit en aucun cas, et pour quelque motif que ce soit, utiliser un véhicule de service de l'employeur dans un rayon de cinquante kilomètres (50 Km) de son lieu de travail.

**ARTICLE 223** : L'indemnité forfaitaire d'amortissement véhicule est suspendue lorsque le bénéficiaire ne dispose plus de véhicule ou que ce même véhicule est immobilisé pendant une période supérieure à trente (30) jours.

**ARTICLE 224** : Le salarié bénéficiaire de l'indemnité forfaitaire d'amortissement véhicule, en arrêt de travail suite à une maladie ou à un accident de travail continue à percevoir cette indemnité pendant un délai maximum de trente (30) jours.

## INDEMNITÉ D'INTÉRIM

**ARTICLE 225** : Les conditions dans lesquelles l'intérim est assuré sont précisées aux articles 146 à 148 ci-dessus.

Le salarié concerné perçoit une indemnité d'intérim égale à la différence brute entre sa rémunération initiale et la rémunération du poste occupé, qui est servie selon les conditions suivantes :

- Le décompte et le paiement des périodes d'intérim se fait en une seule fois, de manière cyclique. Le cycle étant de 365 jours calendaires à compter de la date du premier intérim.
- Avoir cumulé un nombre total de plus de 60 jours d'intérim durant le cycle.
- La période d'intérim minimale à comptabiliser est de 14 jours. Si une période de moins de 14 jours s'insère dans le cycle, elle n'est pas prise en considération dans le cumul global.

En sus des trois conditions citées ci-dessus, lorsque l'intérim est exercé sur un poste de travail de statut de cadre dirigeant, l'indemnité est déterminée par l'attribution d'un taux de 25% de la part fixe mensuelle brute d'intérim, et ce au prorata du nombre de jour d'intérim.

## INDEMNITÉ DE ZONE ET CONDITIONS DE VIE (IZCV)

**ARTICLE 226** : Tout salarié exerçant dans une des zones de résidence et d'isolement, perçoit pour chaque journée travaillée, une indemnité de zone et conditions de vie.

**ARTICLE 227** : Les conditions de vie et d'isolement propres à chacune des régions, chantiers, dépôts et bases de vie de l'Employeur sont évaluées à l'aide d'un indice de résidence et d'isolement composé de sept (7) critères énumérés en annexe n°13 de la présente convention.

**ARTICLE 228** : Les montants de l'indemnité de zone et conditions de vie à attribuer à tout salarié soumis ou non à relève, affecté pour une durée égale ou supérieure à une (1) journée dans l'une des zones de résidence et d'isolement, sont fixés conformément aux barèmes indiqués en annexe n°14 de la présente convention.

**ARTICLE 229** : L'indemnité de zone et conditions de vie (IZCV) n'est pas due dans les cas d'absences énumérés ci-après :

- ◆ Absences indemnisées par le régime de sécurité sociale.
- ◆ Toutes autres absences non rémunérées.

**ARTICLE 230** : Le salarié exerçant en permanence en zone sud, soumis ou non à relève qui effectue une mission :

- ◆ Dans une autre zone d'IZCV, perçoit l'indemnité de zone et conditions de vie la plus

avantageuse.

- ◆ Au Nord du Pays, maintient l'indemnité de zone et conditions de vie sa zone d'affectation.
- ◆ Si la mission effectuée est supérieure à quatre (4) jours, l'agent concerné perd le bénéfice de l'IZCV à compter du cinquième jour de la mission sauf s'il est retenu pour raisons impérieuses de service dûment justifiées et reconnues par sa Direction.

**ARTICLE 231** : L'indemnité de zone et de conditions de vie est calculée en faveur des salariés non soumis à relève, par journée calendaire au prorata de la durée effective de séjour sur le lieu d'affectation.

À l'issue d'une absence, l'indemnité de zone et conditions de vie n'est rétablie en faveur du salarié concerné, non soumis à relève, que si sa reprise de travail s'effectue à compter d'un jour ouvré.

Sauf nécessité impérieuse de service, cette reprise de travail ne doit en aucun cas coïncider avec un jour de repos hebdomadaire ou une journée fériée chômée et payée.

**ARTICLE 232** : Tout salarié non soumis à relève, appelé pour les besoins du service à se déplacer dans une région où l'indemnité de zone et conditions de vie, autre que celle de son lieu d'affectation, pour une durée égale ou supérieure à une journée, perçoit pour chaque journée de travail effectif, une indemnité de zone et conditions de vie calculée suivant le barème applicable aux agents soumis à relève.

Il bénéficie en outre de la récupération des repos hebdomadaires et/ou des journées fériées travaillées.

Le repos compensateur est accordé au mieux des intérêts du service dans la semaine qui suit.

## INDEMNITÉ DE TRANSPORT

**ARTICLE 233** : Une indemnité de transport est attribuée mensuellement à tout salarié à l'exception de ceux qui utilisent les moyens de transport de l'Employeur et ceux bénéficiant de l'indemnité d'amortissement véhicule.

Cette indemnité est fixée selon le barème indiqué en annexe n°15 de la présente convention.

**ARTICLE 234** : Pour bénéficier des dispositions de l'article 233 ci-dessus, les salariés concernés sont tenus de fournir un certificat de résidence.

Tout changement de lieu de résidence impliquant une modification du montant de l'indemnité de transport doit être signalé dans un délai de quinze (15) jours.

L'indemnité de transport n'est pas due lorsque le salarié réside sur l'un des itinéraires dont le transport est assuré par l'Employeur.

**ARTICLE 235** : Lorsque l'employeur n'assure pas la totalité du transport couvrant la distance séparant le lieu de travail du lieu de résidence de l'agent, ce dernier bénéficie d'une indemnité de transport conformément à l'article 233 ci-dessus, pour la distance restant à parcourir par ses propres moyens.

L'application du présent article concerne exclusivement les salariés résidant à plus d'un (1) Km

du point d'arrêt du véhicule de transport du personnel de l'employeur.

## INDEMNITÉ DE NOURRITURE

**ARTICLE 236** : L'indemnité de nourriture dont le montant est fixé en annexe n°16, est servie à tout salarié exerçant au nord, empêché de prendre ses repas à domicile pour les besoins de service d'une manière habituelle, alors qu'il n'est pas nourri par l'employeur.

**ARTICLE 237** : L'indemnité de nourriture peut également être attribuée à tout agent exerçant au nord, appelé à travailler un jour de repos légal ou affecté à une permanence de nuit, et empêché pour des raisons de service à prendre son repas à domicile.

**ARTICLE 238** : Les salariés exerçant au nord et non pris en charge en matière de nourriture par l'employeur peuvent prétendre au cumul de l'indemnité de nourriture avec la prime de panier dans un des cas énumérés ci-après :

- ◆ Lorsque le travailleur est soumis au système de travail posté pendant plus de six (06) heures ;
- ◆ Lorsque le travailleur exerce en séance continue dont la pause de midi est égale ou inférieure à une (1) heure et réside à plus de trois (03) kilomètres de son lieu de travail ;
- ◆ Lorsque le travailleur résidant à moins de trois (03) kilomètres de son lieu de travail, se trouve en déplacement commandé à moins de vingt (20) kilomètres de son lieu de travail habituel et qui de ce fait est empêché de prendre son repas chez lui.

**ARTICLE 239** : La mise à disposition des travailleurs d'un repas par l'employeur, exclut formellement le paiement de l'indemnité de nourriture.

Sont exclus également du bénéfice de l'indemnité de nourriture, les travailleurs autorisés à titre exceptionnel ou permanent, à prendre leur repas à domicile suite à une prescription médicale ou une autorisation de sortie.

**ARTICLE 240** : L'indemnité de nourriture n'est pas servie durant les périodes de congé sans solde.

Elle n'est également pas servie durant toute la période du mois de ramadhan à l'exclusion des travailleurs retenus pour des raisons de service et qui se trouvent empêchés de prendre leur repas à l'heure de la rupture du jeûne.

**ARTICLE 241** : L'indemnité de nourriture n'est pas cumulable avec l'indemnité de frais de mission ou de déplacement.

## INDEMNITÉ DE PANIER

**ARTICLE 242** : Le personnel exerçant au nord, bénéficie de l'indemnité de panier dont le montant est fixé en annexe n°16.

Cette indemnité est accordée aux seuls salariés remplissant une des conditions suivantes :

- ◆ Exercer pendant plus de six (6) heures sans interruption (système de travail posté),
- ◆ Exercer en séance continue et à condition que la pause de midi soit égale ou inférieure à une

(1) heure et que le domicile de l'agent concerné soit éloigné de plus de trois (3) kilomètres de son lieu de travail,

- ◆ Exceptionnellement, les agents prenant habituellement leur repas de midi à domicile, en déplacement commandé dans un rayon de moins de vingt (20) Kms du lieu habituel de travail, et qui de ce fait, se trouvent empêchés de prendre leur repas chez eux.

## **INDEMNITÉ POUR SALAIRE UNIQUE (IPSU)**

**ARTICLE 243** : Une indemnité pour salaire unique d'un montant mensuel fixé dans l'annexe n°17 est allouée à tout salarié dont le conjoint n'exerce aucune activité rémunérée.

## **INDEMNITÉ DE SUJÉTION EXCEPTIONNELLE**

**ARTICLE 244** : Une indemnité de sujétion exceptionnelle (I.S.E) est attribuée au personnel exerçant en cycle de travail « non soumis à relève » (N.S.R) et travaillant selon un horaire spécifique.

Le bénéfice de cette indemnité exclut le paiement des heures supplémentaires effectuées ainsi que l'octroi des congés compensateurs.

La liste des postes ouvrant droit ainsi que les taux correspondants sont fixés dans l'annexe n°18 de la présente convention.

## **INDEMNITÉ DE CONTAGION**

**ARTICLE 245** : Une indemnité de contagion est attribuée au personnel du corps médical et paramédical de l'Entreprise.

La liste des postes ouvrant droit ainsi que les taux correspondants sont fixés dans l'annexe n°19 de la présente convention.

## **INDEMNITÉ COMPENSATOIRE IC-IZCV POUR PERSONNEL NON SOUMIS A RELÈVE**

**ARTICLE 246** : Une indemnité compensatoire par abréviation IC-IZCV, destinée aux salariés percevant une indemnité de zone, non soumise aux cotisations de la sécurité sociale.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont fixées dans l'annexe n°20.

## **INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET DE PARTICIPATION À LA COMMISSION DES MARCHES**

**ARTICLE 247** : L'IPPCM est attribuée aux membres permanents et/ou suppléants et secrétaires permanents dûment désignés de la CME, au titre de leur présence et de leur participation aux réunions d'examen, de contrôle de régularité et de conformité des marchés.

Les montants bruts de l'IPPCM sont fixés dans l'annexe n°21.

## **INDEMNITÉ DE REMBOURSEMENT FRAIS LOCATIFS**

**ARTICLE 248** : Une indemnité de remboursement de frais locatifs RFL est attribuée au bénéficiaire du personnel d'encadrement supérieur de l'Employeur.

Les fonctions ainsi que les montants et les modalités d'attribution sont fixées en annexe n° 22.

## **INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE DOCUMENTATION**

**ARTICLE 249** : Une indemnité forfaitaire de documentation est attribuée aux postes de travail relevant du corps des médecins.

La liste des postes ouvrant droit ainsi que les taux correspondants sont fixés dans l'annexe n° 23 de la présente convention.

## **INDEMNITÉ BONIFICATION FORAGE**

**ARTICLE 250** : Une indemnité bonification forage est octroyée au bénéficiaire du personnel relevant de métier de forage.

La liste des postes ouvrant droit ainsi que les taux correspondants sont fixés dans l'annexe n°24 de la présente convention.

## **SECTION 2 : LES PRIMES**

**ARTICLE 251** : Les primes sont destinées à sanctionner un accroissement de production, de rendement et de productivité de travail.

Elles peuvent être accordées pour favoriser l'intéressement des salariés dans l'atteinte des objectifs assignés à l'entreprise, de la préservation des outils de travail et des facteurs de production de l'Employeur.

### **PRIME D'INTÉRESSEMENT**

**ARTICLE 252** : Sur la base des résultats de l'Employeur et après approbation par le Conseil d'Administration, il peut être attribué aux salariés une prime d'intéressement aux bénéficiaires de l'exercice considéré.

### **PRIME DE FIDÉLITÉ ET DE MOTIVATION**

**ARTICLE 253** : Une prime de fidélité et de motivation appelée « PFM » est attribuée aux travailleurs de l'Entreprise

La PFM est attribuée selon le barème fixé en annexe n°25 de la présente convention collective.

### **PRIME DE RESPONSABILITÉ ET DE SUJÉTION**

**ARTICLE 254** : Le personnel d'encadrement et de maîtrise occupant un poste figurant dans la liste visée dans l'annexe n°26 à la présente convention bénéficie d'une prime de responsabilité

et de sujétion, dans les limites maximales des montants indiqués. Cette prime est destinée à compenser :

- ◆ La disponibilité permanente,
- ◆ La prise d'initiative à chaque fois que l'opportunité se présente,
- ◆ La capacité à manager et à faire évoluer les collaborateurs,
- ◆ L'assistance à toutes les actions quand la situation l'exige,
- ◆ L'effort permanent d'innovation et de création,

Cette prime peut être suspendue pour une durée maximale de trois (03) mois lorsque le cadre concerné ne satisfait pas à l'une des conditions ci-dessus.

Dans ce cas, les motifs et la durée de suspension lui seront notifiés par sa hiérarchie.

### **PRIME DE FORMATEUR**

**ARTICLE 255** : Une prime de Formateur est attribuée aux salariés affectés au Centre de Formation de l'Entreprise et intervenants en qualité de Formateur.

La prime appelée « Prime de Formateur » n'est pas cumulable avec le paiement des heures supplémentaires et les honoraires de formateur.

La liste des postes de travail et les montants mensuels bruts correspondants sont fixés en annexe n°27 de la présente convention.

### **PRIME « H.S.E. »**

**ARTICLE 256** : Une prime dite « H.S.E » (Hygiène, Santé et Environnement) est attribuée exclusivement aux travailleurs affectés sur un Chantier de Forage ou de Work Over ainsi qu'aux travailleurs affectés aux opérations de D.T.M. (Démontage, Transport et Montage) des appareils de forage.

Cette prime est destinée à favoriser la diminution du nombre des accidents de travail sur les chantiers pour atteindre un objectif de zéro (0) accident pendant une période minimale de cent quatre-vingt (180) jours consécutifs.

La liste des postes de travail par groupe socioprofessionnel, le montant ainsi que les conditions d'octroi, sont fixés dans l'annexe n°28 de la présente convention.

### **PRIME D'APPRENTISSAGE**

**ARTICLE 257** : Une prime spéciale attribuée en faveur des apprentis relevant du métier de forage et du métier maintenance.

Les modalités d'octroi ainsi que le montant sont fixées dans l'annexe n°29.

## **PRIME HABILITATION MÉDECINE DU TRAVAIL**

**ARTICLE 258** : Une prime est attribuée aux médecins généralistes exerçant la médecine du travail.

Le bénéfice de cette prime reste subordonné à la présentation d'une habilitation délivrée par le ministère de tutelle que doit fournir le personnel concerné.

Le montant de cette prime est fixé dans l'annexe n°30 de la présente convention.

## **PRIME DE CONDUCTEUR VÉHICULE SPÉCIAL DTM ET CONVOYEUR SPÉCIAL DTM**

**ARTICLE 259** : Une prime est servie exclusivement aux personnels affectés aux opérations de DTM.

Cette prime sera supprimée dans le cas où l'agent n'occupe plus la fonction et ce quel que soit le motif.

Les modalités d'octroi de cette indemnité sont fixées dans l'annexe n° 31 de la présente convention.

## **PRIME DE PERFORMANCE**

**ARTICLE 260** : Une prime de performance est attribuée exclusivement au personnel émargeant au métier de forage.

Les postes de travail ouvrant droit à cette prime ainsi que les montants mensuels bruts maximums correspondants sont fixés dans l'annexe n°32 de la présente convention.

## **SECTION 3 : AUTRES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION AVANCEMENT À L'ÉCHELON**

**ARTICLE 261** : Durant sa carrière, le travailleur peut bénéficier d'avancements au choix ou au mérite selon l'appréciation de sa hiérarchie, dans la limite maximale de quinze (15) échelons. La période d'avancement est fixée à trois (03) ans pour tout personnel hormis le personnel forage.

Les modalités d'octroi sont fixées par voie de circulaire.

Le personnel forage bénéficie d'une réduction d'une année

La valeur de l'échelon est égale à trois pour cent (3%) du salaire de base de l'échelle du salaire.

## **BONIFICATION « AYANTS DROIT DE CHAHID »**

**ARTICLE 262** : Les travailleurs ayant la qualité d'ayants droit de « Chahid » bénéficient d'une bonification de deux (02) échelles dans leurs classifications personnelles.

La nouvelle classification en découlant n'a pas d'incidence sur le palier IZCV. Par contre les primes et indemnités indexées au salaire de base évoluent proportionnellement à son évolution.

## GRATIFICATION

**ARTICLE 263** : Durant leur carrière, des gratifications peuvent être attribuées par l'Entreprise aux travailleurs bénéficiaires de médailles de fidélité.

**ARTICLE 264** : En application des dispositions contenues dans la Convention de Branche Hydrocarbures, un régime de récompense au titre de la fidélité à l'employeur est instauré au profit des salariés ayant totalisé un certain nombre d'années d'ancienneté au sein de la branche hydrocarbures.

Les récompenses au titre de la fidélité comprenant des gratifications pécuniaires selon les années d'ancienneté sont attribuées aux travailleurs selon le barème fixé dans l'annexe n°33.

### **CHAPITRE 4 : REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGÉS (LES FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE MISSION)**

**ARTICLE 265** : Les montants et les conditions d'attribution et de remboursement des indemnités compensatrices des frais engagés par les travailleurs de l'entreprise, appelés dans le cadre des missions commandées, à effectuer des déplacements dans un rayon égal ou supérieur à cinquante (50) kilomètres de leurs lieux de travail sont fixés aux articles 269 à 270 ci-dessous.

Les montants et les conditions d'attribution des frais de mission à l'étranger sont fixés par la réglementation étatique en vigueur.

**ARTICLE 266** : Les déplacements, pour raison de service, lorsqu'ils sont liés à la nature de l'activité ou aux exigences du poste de travail ainsi que dans le cas où la durée de déplacement est supérieure à trente (30) jours, ouvrent droit à l'attribution d'une indemnité de déplacement selon le barème fixé dans l'annexe n°34.

**ARTICLE 267** : Les postes de travail concernés par l'indemnité de déplacement, quelle que soit la durée de déplacement, sont ceux relevant des activités de transport.

De ce fait, ils n'ouvrent pas droit au remboursement des frais de mission.

**ARTICLE 268** : Tout déplacement doit être préalablement autorisé et donne lieu à l'établissement d'un ordre de mission signé par le responsable habilité de l'entreprise.

**ARTICLE 269** : La mission du travailleur commence à l'heure du départ de son lieu de travail ou du lieu habituel de résidence. Elle prend fin à l'heure du retour du travailleur à l'un ou l'autre lieu.

**ARTICLE 270** : Lorsque le salarié en mission commandé à l'intérieur du territoire national, pourvoit par ses propres moyens à son hébergement et à sa restauration, il lui sera versé une indemnité compensatrice telle que fixée dans l'annexe n°35 de la présente convention.

**ARTICLE 271** : Le travailleur en mission commandée bénéficie de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour sa restauration, telle que fixée à l'article 270 ci-dessus, dès lors qu'il se trouve éloigné de sa résidence ou de son lieu de travail habituels selon les termes de l'article

265 ci-dessus, pendant les périodes de temps comprises entre onze (11) heures et quatorze (14) heures pour le déjeuner et dix-huit (18) heures et vingt et une (21) heures pour le dîner.

**ARTICLE 272** : Le salarié en mission commandée peut bénéficier également de l'indemnité compensatrice de frais engagés pour son hébergement, lorsqu'il se trouve éloigné de sa résidence habituelle, pendant les périodes de temps comprises entre zéro (0) heure et six (6) heures du matin.

**ARTICLE 273** : L'employeur assure le transport du salarié en mission commandée et prend en charge les frais correspondants ou en assure le remboursement lorsqu'ils ont été avancés par ce dernier.

L'itinéraire est arrêté par la procédure GMV (Gestion du Mouvement des Véhicules) de l'Entreprise.

**ARTICLE 274** : Lorsqu'à la demande de l'Employeur, le salarié utilise, à titre exceptionnel, son véhicule personnel pour une mission commandée, il bénéficie de l'indemnité compensatrice pour les frais de transport engagés, calculée à la somme de huit dinars algériens (8 DA) par kilomètre parcouru.

**ARTICLE 275** : Le salarié en mission commandée dans un rayon inférieur à cinquante (50) kilomètres de la localité où il réside habituellement, ne pourra prétendre qu'à la seule indemnité de restauration versée au titre de l'éloignement de la résidence ou du lieu de travail habituels entre onze (11) heures et quatorze (14) heures.

La raison de service ne saurait empêcher le salarié en mission de rejoindre son domicile familial le soir à partir de dix-huit (18) heures, heure de la fermeture des administrations, des autres organismes et des lieux de travail.

**ARTICLE 276** : Sauf cas exceptionnel dûment justifié, aucune indemnité de frais de mission ne doit être attribuée aux salariés en mission commandée dans des bases ou chantiers de l'Employeur disposant de structures d'hébergement et de restauration.

**ARTICLE 277** : Le salarié en mission commandée à l'intérieur du territoire national dans un lieu où l'employeur ne dispose pas de structures d'hébergement ou de restauration, bénéficie du remboursement des frais engagés dans la limite des montants fixés en annexe n° 31 à la présente convention.

Le remboursement aux montants prévus sur présentation de justificatifs est subordonné à la présentation de factures d'hôtel et/ou de restaurant établies au nom de l'employeur ou éventuellement au nom de l'agent en mission.

**ARTICLE 278** : Pour ouvrir droit au remboursement des frais d'hôtel et/ou de restauration engagés par le salarié, celui-ci devra fournir à l'appui de son ordre de mission visé par son responsable hiérarchique, là ou (les) facture(s) correspondante(s).

La structure gestionnaire, après contrôle d'usage procède au remboursement des frais réellement engagés dans la limite des taux indiqués à l'article 277 ci-dessus.

En cas de dépassement des taux, l'excédent sera à la charge exclusive du travailleur concerné.

**ARTICLE 279** : Le salarié peut prétendre, avant son départ en mission à une avance égale à quatre-vingt (80) pour cent (%) du montant des indemnités compensatrices indiqués à l'article 270 ci-dessus, des frais qu'il aura à engager pendant la durée prévue de la mission.

Cette avance n'est accordée qu'aux seuls salariés partant en mission dans des lieux où l'Employeur ne dispose pas de structures d'hébergement et de restauration.

**ARTICLE 280** : Le décompte définitif des indemnités ou de remboursement de frais dus au travailleur est arrêté par la structure gestionnaire de l'Employeur, sur présentation et remise de l'original de l'ordre de mission qui doit porter éventuellement le visa et le cachet du responsable de la structure visitée.

Sur l'ordre de mission, il sera également fait mention des prestations dont le salarié aurait bénéficié dans les structures d'hébergement et de restauration de l'Employeur.

## **FRAIS DE VOYAGE A L'OCCASION DU CONGE DE RÉCUPÉRATION**

**ARTICLE 281** : Le remboursement des frais de voyage à l'occasion des départs en congés pour les agents sud (soumis ou non à relève) se fera sur la base d'un montant par kilomètre fixé dans l'annexe n°37.

### **SECTION 1 : PERSONNEL SOUMIS À RELÈVE**

**ARTICLE 282** : L'itinéraire à prendre en considération pour déterminer le kilométrage non pris en charge par l'employeur doit être choisi en tenant compte de la voie la plus directe.

**ARTICLE 283** : À l'exception des salariés reconnus par les médecins de l'Employeur dans l'impossibilité de voyager par avion, le remboursement des frais de voyage n'est pas dû pour la partie ou la totalité du transport assuré par les moyens de transport aérien et terrestre affrétés par l'Employeur.

**ARTICLE 284** : Pour bénéficier des dispositions prévues à l'article 281 ci-dessus, les travailleurs concernés sont tenus de remettre au service du personnel de leur structure, un certificat de résidence datant de moins de six (6) mois.

Tout changement de lieu de résidence doit être signalé au service du personnel dans un délai de 30 jours maximum.

**ARTICLE 285** : Le montant mensuel revenant à chaque travailleur bénéficiaire des frais de voyage pour congé est calculé selon l'annexe n°32.

**ARTICLE 286** : Le montant mensuel déterminé conformément à l'annexe n°32 est versé mensuellement avec le salaire du mois.

Ce montant mensuel est révisable en cas de changement du lieu de travail impliquant un nouvel itinéraire lors des départs en congé de récupération ou d'augmentation des tarifs des transports

publics.

**ARTICLE 287** : Les frais de voyage pour congé de récupération ne sont pas cumulables avec l'indemnité de transport.

## SECTION 2 : PERSONNEL NON SOUMIS À RELÈVE

**ARTICLE 288** : Le travailleur non soumis à relève, exerçant et résidant en famille au sud du Pays, bénéficie deux (2) fois l'an, pour lui et les membres de sa famille, de la prise en charge des frais de transport entre le lieu de résidence au sud et le lieu de résidence habituel en Algérie. Les membres de la famille du travailleur non soumis à relève ainsi que les conditions de prise en charge et le barème correspondant sont fixés en annexe n°32.

Toute éventuelle modification interviendra par accord collectif.

Lorsque le conjoint du travailleur exerce une activité rémunérée, le concerné doit justifier auprès de sa structure que l'employeur de son épouse ne prend pas en charge les frais de transport.

Les travailleurs exerçant et résidant en famille à Hassi-Messaoud, par leurs propres moyens peuvent prétendre au régime "non soumis à relève" lorsque l'organisation du travail le permet. Dans ce cas, ils bénéficient des conditions de prise en charge citées aux alinéas un (1) et deux (2).

Les travailleurs exerçant et résidant en famille à Hassi-Messaoud avec leurs propres moyens, qui ne peuvent prétendre au régime "non soumis à relève" selon l'organisation du travail, ainsi que ceux logés par l'entreprise à Hassi-R'Mel, peuvent opter soit pour le remboursement des frais de voyage dans le sens des alinéas un (1) et deux (2) du présent article, soit au bénéfice de l'indemnité de frais de voyage habituellement payée au travailleurs "soumis à relève".

Les travailleurs retraités qui travaillaient selon le régime "NSR" continueront à bénéficier pendant une année de la prise en charge de leurs voyages sur vols affrétés. Ils ne peuvent prétendre à aucun remboursement de frais.

**ARTICLE 289** : La prise en charge des frais de transport s'effectue comme suit :

- ◆ Soit le transport par avion sur les vols affrétés par l'Employeur ou les vols commerciaux, du travailleur et des membres de sa famille, à concurrence de deux (2) voyages aller et retour maximum par an.
- ◆ Soit au paiement d'une indemnité kilométrique fixée dans l'annexe n°32, par le travailleur qui voyage par ses propres moyens et ce, à concurrence de deux (2) voyages aller et retour maximum par an suivant le barème indiqué ci-après :
  - Cent pour cent (100%) de l'indemnité kilométrique pour chacun des membres de la famille dont l'âge est supérieur à douze (12) ans et inférieur à vingt (20) ans.
  - Cinquante pour cent (50%) de l'indemnité kilométrique pour chacun des enfants dont l'âge est inférieur à douze (12) ans.
- ◆ Soit le remboursement des frais de voyage, sur présentation de titres de transport pour lui et les membres de sa famille, dans la limite de deux (2) voyages aller et retour par an, lorsque les moyens affrétés par l'employeur ne suffisent pas.

## **TITRE IX : AVANTAGES SOCIAUX**

### **SECTION 1 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

**ARTICLE 290** : Les salariés adhérents à la mutuelle bénéficient de la retraite complémentaire, versée par la mutuelle dans le cadre de la convention collective conclu entre l'employeur et la MIP.

### **SECTION 2 : ASSURANCE GROUPE**

**ARTICLE 291** : L'Employeur prend en charge la quote-part à payer par le travailleur relevant du métier forage au titre de l'assurance groupe à raison des deux tiers du montant global, l'autre part est constituée de la contribution des œuvres sociales.

Pour le personnel relevant des autres métiers, la prise en charge du montant de l'assurance est partagée sur trois tiers, 1/3 payé par l'employeur, 1/3 payé par les œuvres sociales et un tiers payé par l'employé.

### **SECTION 3 : CURES THERMALES/THALASSOTHÉRAPIE (PERSONNEL FORAGE)**

**ARTICLE 292** : L'Employeur prend en charge les frais afférents aux cures thermales ou de thalassothérapie à caractère préventif ou curatif lorsqu'elles sont conseillées par le médecin du travail en lien avec les conditions de travail.

### **SECTION 4 : PRÊTS SOCIAUX**

**ARTICLE 293** : L'Employeur peut attribuer aux salariés des prêts sociaux selon les modalités et conditions d'octroi prévu dans la circulaire.

### **SECTION 5 : GESTION RELATION MIP / MUTUALISTE**

**ARTICLE 294** : L'Employeur s'engage à mettre tous les moyens nécessaires pour la prise en charge des dossiers et autres réclamations des salariés.

### **SECTION 6 : AUTRES AVANTAGES**

**ARTICLE 295** : En fonction de ses moyens, l'Employeur met à la disposition de son personnel exerçant dans les bases du sud du Pays, des logements de fonction dont les conditions d'affectation et d'occupation sont fixés par contrat par l'employeur.

Une réglementation interne désignera les logements d'utilité de service et de nécessité absolue de service et la liste des fonctions exonérées du paiement du loyer.

**ARTICLE 296** : Le salarié en maladie de longue durée ou en incapacité totale de travail dûment reconnue par la caisse de sécurité sociale et le travailleur mis en retraite, bénéficient du droit au maintien dans le logement de fonction occupé durant une période qui ne saurait excéder douze (12) mois après la cessation définitive de fonction.

Le bénéfice de ce droit appartient également, en cas de décès du travailleur, à sa Veuve tant qu'elle ne s'est pas remariée et à ses enfants.

## TITRE X : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

**ARTICLE 297** : Le salarié a le droit, en vertu du principe de liberté syndicale, d'exercer ou non leur droit syndical en adhérant ou non à une organisation syndicale représentative de leur choix au sein de l'organisme employeur.

### CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**ARTICLE 298** : L'organisation syndicale représentative bénéficie, des droits explicitement énoncés par la loi.

**ARTICLE 299** : l'Employeur s'engage à ce que ses décisions professionnelles se rapportant notamment, au recrutement, à l'organisation du travail, à la répartition des tâches, à la gestion des carrières, à la formation professionnelle, à la discipline et aux sanctions ne soient en aucun cas fondées sur le fait que le salarié concerné est ou non adhérent à une organisation syndicale, exerce ou n'exerce pas de mandat syndical.

**ARTICLE 300** : L'organisation syndicale représentative s'engage pour sa part au respect du principe de non-discrimination du fait de son activité ou du fait que le salarié est ou n'est pas un de ses adhérents.

Elle ne peut, en aucun cas, faire valoir au bénéfice de ses seuls adhérents et à l'exclusion des autres salariés de l'Employeur, les droits et acquis découlant d'accords collectifs auxquels elle est partie signataire.

**ARTICLE 301** : l'Employeur et l'organisation syndicale représentative, s'engage à respecter la liberté d'opinion ainsi que la liberté individuelle de chaque salarié d'adhérer ou non à toute organisation syndicale légalement constituée.

### CHAPITRE 2 : REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

**ARTICLE 302** : Une organisation syndicale légalement constituée doit se faire connaître auprès de l'Employeur en lui communiquant une copie conforme du récépissé d'enregistrement délivré par l'autorité publique.

**ARTICLE 303** : Une organisation syndicale légalement constituée depuis au moins six (06) mois, est déclarée représentative au sein de l'Entreprise sur la base d'un ou des critères légaux énoncés ci-après :

- ◆ Regrouper au moins vingt pour cent (20%) de l'effectif couvert par les statuts de l'organisation syndicale.
- ◆ Et/ou compter parmi ses adhérents au moins vingt pour cent (20%) des membres du Comité de Participation de l'Employeur.

Dans les deux cas, l'appartenance est établie sur la base des documents prévus par la loi pour attester de la qualité d'adhérent.

**ARTICLE 304** : Dans le cadre de la détermination de la représentativité d'une organisation syndicale, tout salarié de l'Employeur qui se trouverait dans une situation de pluralité d'adhésions doit opter, sur saisine de l'employeur pour l'une ou l'autre des organisations syndicales qui le déclare parmi ses adhérents.

En l'absence d'option par les salariés concernés, l'Employeur considérera que les adhésions multiples s'annulent mutuellement et ne peuvent être retenues pour le décompte des adhérents de chacune des organisations syndicales concernées sauf en cas de démission du salarié de l'une ou l'autre organisation syndicale.

**ARTICLE 305** : Toute organisation syndicale qui ne répond pas aux critères légaux énoncés aux articles 302 et 303 ci-dessus, ne peut exercer au sein de l'Entreprise, les attributions légalement dévolues par la législation en vigueur.

**ARTICLE 306** : Lorsqu'il n'y a aucune organisation syndicale remplissant les conditions prévues à l'article 302 ci-dessus, la représentation des salariés de l'Employeur est assurée par des représentants élus directement par l'ensemble des salariés pour les besoins de la négociation collective, la prévention et le règlement des conflits collectifs de travail.

### **CHAPITRE 3 : PRÉROGATIVES DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES**

**ARTICLE 307** : Conformément à la législation en vigueur, toute organisation syndicale déclarée représentative au sein de l'Employeur, dispose par le biais de ses délégués syndicaux, des prérogatives énumérées ci-après :

- ◆ Participer aux négociations de conventions ou accords collectifs au sein de l'Employeur ;
- ◆ Participer à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève ;
- ◆ Réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans les locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement si l'accord de l'Employeur est obtenu, pendant les heures de travail ;
- ◆ Informer les collectifs de salariés concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par l'Employeur ;
- ◆ Collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de leurs membres selon des procédures convenues avec l'Employeur ;
- ◆ Promouvoir des actions de formation syndicale en direction de leurs membres ;
- ◆ Désigner des représentants des salariés à la commission électorale chargée des élections des délégués du personnel ;
- ◆ Présenter, au premier tour, les candidats pour les élections des délégués du personnel ;
- ◆ Désigner des représentants des salariés aux commissions paritaires d'hygiène et de sécurité des unités de l'Employeur ainsi qu'à la commission inter entreprise d'hygiène et de sécurité.

## **CHAPITRE 4 : STRUCTURE SYNDICALE**

**ARTICLE 308** : Toute organisation syndicale représentative au sens de l'article 303 ci-dessus, peut créer une structure syndicale conformément à ses statuts, pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, au sein de chaque direction domiciliée au niveau du siège et au niveau des chantiers de forage comprenant 20 travailleurs et plus.

**ARTICLE 309** : Conformément à la législation en vigueur et tenant compte de l'effectif de chaque Direction et chantier de forage, la structure syndicale visée à l'article 308 ci-dessus, désigne, en son sein, le ou les délégués syndicaux chargés de la représenter auprès de l'Employeur.

**ARTICLE 310** : L'Employeur mettra à la disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau de chaque direction et chantier de forage un local approprié pour la tenue de ses réunions si elle compte 150 adhérents ainsi que des tableaux d'affichage situés en des lieux appropriés réservés à cet effet par l'employeur.

L'aménagement et l'équipement dudit local à usage de bureau ainsi que les tableaux d'affichage sont à la charge de l'Employeur.

## **CHAPITRE 5 : FACILITES ET PROTECTION DES DÉLÈGUES SYNDICAUX**

**ARTICLE 311** : Les noms et prénoms des délégués syndicaux doivent être communiqués à l'Employeur avec copie à l'inspection du travail territorialement compétente dans les huit (8) jours qui suivent leur élection et/ou leur désignation.

**ARTICLE 312** : Les délégués syndicaux ont le droit de disposer, mensuellement, d'un crédit de dix (10) heures payées comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat.

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

**ARTICLE 313** : Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'Employeur ou acceptées par celle-ci à leur demande, n'est pas diminué du crédit horaire mensuel alloué au titre de l'article 312 ci-dessus.

**ARTICLE 314** : Des absences spéciales sans perte de rémunération sont accordées à tout membre des structures syndicales représentatives chargé de responsabilité au sein de la structure syndicale et ce pour participer aux conférences et congrès des organisations syndicales et aux séminaires de formation syndicale.

La durée de l'absence est égale à celle fixée pour le déroulement de la conférence, du congrès ou du séminaire.

Le salarié concerné doit aviser les services compétents de l'Employeur et leur fournir toutes les pièces justificatives.

**Article 415** : Les membres syndicaux, peuvent obtenir dans la limite d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'employeur un détachement pendant une durée déterminée auprès des instances syndicales, en vue d'exercer des fonctions permanentes, sans perte de rémunération.

À l'expiration de cette période, les membres détachés seront réintégrés à leurs postes de travail ou un poste de rémunération équivalente.

**ARTICLE 316** : Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

**ARTICLE 317** : En cas de manquement par un délégué syndical aux dispositions énoncées à l'article 316 ci-dessus, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par l'Employeur, l'organisation syndicale concernée préalablement informée.

**ARTICLE 318** : Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'Employeur s'engage à ne pas licencier, muter ou sanctionner un délégué syndical faisant partie de la structure syndicale visée aux articles 308 et 309 ci-dessus, en raison de ses activités syndicales.

Les dispositions du présent article restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

## **CHAPITRE 6 : ASSEMBLÉES SYNDICALES ET COLLECTE DES COTISATIONS**

**ARTICLE 319** : Les réunions ou assemblées générales des membres (adhérents) de l'organisation syndicale représentative au sein de l'Employeur se tiennent en dehors des heures normales de travail et, exceptionnellement si l'accord de la Direction est obtenu, pendant les heures de travail.

**ARTICLE 320** : Toute organisation syndicale représentative qui désire organiser une assemblée générale de ses membres est tenue au préalable d'informer au moins cinq (5) jours avant la date programmée pour sa tenue. L'Employeur qui lui désigne le local pour cette assemblée. Durant chaque assemblée, l'organisation syndicale concernée est chargée d'assurer la sécurité des lieux, des équipements et des salariés à l'intérieur du local.

**ARTICLE 321** : La collecte des cotisations syndicales auprès de ses adhérents se fait selon des procédures arrêtées d'un commun accord par les deux parties.

## **CHAPITRE 7 : DIFFUSION DE L'INFORMATION SYNDICALE**

**ARTICLE 322** : Les organisations syndicales représentatives peuvent diffuser librement en dehors des heures normales de travail, la presse syndicale et toutes notes d'information ou bulletins à caractère syndical.

Elles peuvent également apposer des notes ou affiches sur les panneaux d'information réservés

à cet effet.

Le nombre et les emplacements de ces panneaux d'information sont arrêtés entre l'organisation syndicale représentative et l'Employeur.

**ARTICLE 323** : Les informations diffusées devront conserver un caractère strictement syndical. Elles ne devront en aucun cas, à l'égard de qui que ce soit, prendre une forme injurieuse ou diffamatoire.

Un exemplaire des documents affichés ou distribués à l'intérieur de l'enceinte de l'Employeur sera dans tous les cas, déposé pour information de l'Employeur, simultanément à l'affichage ou à la distribution.

## **TITRE XI : CONFLITS ET NÉGOCIATIONS**

### **CHAPITRE PREMIER : PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 324** : Sans préjudice des dispositions légales en vigueur, le salarié saisit, lors d'un désaccord touchant à l'exécution de son contrat de travail ou de formation, son responsable hiérarchique de son cas, lequel est tenu de lui répondre par écrit dans les cinq (05) jours ouvrables suivant la saisine.

En cas d'absence de réponse ou si la réponse ne satisfait pas le salarié concerné, celui-ci saisit le Directeur de sa structure qui est également tenu de lui répondre dans les dix (10) jours calendaires qui suivent la réception de la requête du salarié.

**ARTICLE 325** : Au cas où le salarié ne serait toujours pas satisfait de la réponse écrite de sa Direction, ce dernier peut saisir la Direction des Ressources Humaines qui est tenue de lui notifier par écrit, les motifs du refus partiel ou total de la question au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de saisine.

**ARTICLE 326** : Après épuisement des procédures de règlement interne des conflits individuels de travail énoncées aux articles 324 et 325 ci-dessus, le salarié non satisfait des réponses données par la hiérarchie, peut saisir l'inspecteur du travail territorialement compétent.

### **CHAPITRE 2 : PROCÉDURES DE PRÉVENTION DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 327** : Dans le but de prévenir les différends dans les relations de travail, l'Employeur et les Représentants syndicaux des salariés conviennent de se réunir en session ordinaire au moins une fois tous les six (6) mois en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'Employeur.

**ARTICLE 328** : L'ordre du jour de chaque session ordinaire est arrêté conjointement par les deux parties au moins quinze (15) jours avant la date fixée.

Chaque réunion est sanctionnée par un procès-verbal établi en fin de séance et affiché à la connaissance des salariés.

**ARTICLE 329** : Les deux parties conviennent de la création d'une commission paritaire permanente chargée du traitement de tout litige relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales d'emploi.

Les modalités portant composantes, attributions, organisation et fonctionnement de ladite commission sont arrêtées d'un commun accord au plus tard dans les trois mois qui suivent la conclusion de la présente convention.

**ARTICLE 330** : Les membres de la commission instituée à l'article 329 ci-dessus, entament les discussions à l'effet de résoudre la ou les question(s) objet du différend dans les vingt-quatre

heures qui suivent l'émergence de différends collectifs.

En cas de règlement du différend, les décisions qui s'imposent aux parties concernées de la commission sont consignées dans un accord collectif.

En cas de désaccord persistant entre les parties sur tout ou partie des questions examinées, l'employeur et les représentants des salariés engagent les procédures de conciliation, de médiation ou éventuellement d'arbitrage.

### **CHAPITRE 3 : PROCÉDURES DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE EN CAS DE CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL**

**ARTICLE 331** : En cas de conflit persistant, l'Employeur et les représentants syndicaux des salariés s'engagent à recourir à une tierce personne appelée Médiateur, qu'ils désigneront d'un commun accord en vue de lui confier la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend.

En cas de désaccord sur la désignation du médiateur, les parties signataires de la convention s'engagent à accepter le médiateur désigné d'un commun accord par la Direction du Groupe SONATRACH et l'instance nationale de l'organisation syndicale représentative dans un délai qui ne serait excéder les sept (07) jours de l'émergence du conflit.

**ARTICLE 332** : Le Médiateur désigné, reçoit aussi bien de l'Employeur que des représentants syndicaux des salariés toutes les informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Le Médiateur est assisté, en matière de législation du travail, à sa demande, par l'inspection du travail territorialement compétente.

**ARTICLE 333** : À la fin de ses travaux et dans un délai qui ne saurait excéder un (01) mois, le Médiateur soumet aux parties concernées, sous forme de recommandation motivée, les propositions de règlement du différend soumis à son examen.

Le Médiateur adresse une copie de ses propositions à l'inspection du travail territorialement compétente.

En cas d'acceptation des recommandations par les deux parties, elles consignent leur accord par un accord collectif.

### **PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

**ARTICLE 334** : En cas de rejet de l'une ou l'autre partie des recommandations du médiateur, l'Employeur et les représentants syndicaux des salariés peuvent également convenir de soumettre leur différend à l'arbitrage conformément aux dispositions du code de procédure civile.

Dès lors que l'Employeur et les représentants syndicaux des salariés décident de soumettre leur différend à l'arbitrage, le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est immédiatement suspendue.

La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de la désignation des arbitres.

Elle s'impose aux parties concernées qui sont tenues d'en assurer l'exécution.

## **CHAPITRE 4 : PROCÉDURES DE CONCILIATION AUPRÈS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

**ARTICLE 335** : En cas de rejet des recommandations du médiateur et refus de recourir à la procédure d'arbitrage, l'Employeur et/ou les représentants syndicaux des salariés saisissent aussitôt l'inspection du travail territorialement compétente du différend collectif de travail en vue de procéder à la tentative de conciliation entre les deux parties. Cette dernière convoque les deux parties dans un délai qui ne saurait excéder quatre (04) jours.

**ARTICLE 336** : Au terme de la procédure de conciliation qui ne saurait excéder huit (08) jours à compter de la date de la première audience, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal signé des parties, consignait les questions qui ont fait l'objet d'accords ainsi que les questions éventuelles sur lesquelles persiste le différend collectif de travail.

Les accords conclus par l'Employeur et les représentants syndicaux des salariés deviennent exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente.

## **CHAPITRE 5 : MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE**

**ARTICLE 337** : En cas d'échec de la tentative de conciliation par l'inspection de travail et après délivrance d'un procès-verbal de non conciliation par cette dernière, le droit des salariés de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies ci-dessous.

### **SECTION 1 : APPROBATION DE LA GRÈVE PAR LES SALARIÉS**

**ARTICLE 338** : Dans le cas prévu à l'article 339 ci-dessous, le collectif des salariés concernés est convoqué, à l'initiative des représentants des salariés, l'Employeur informée, en assemblée générale sur les lieux habituels du travail à l'effet d'être informé sur les points de désaccords persistants et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail.

Le collectif des salariés entend, à leur demande, les représentants de l'Employeur.

**ARTICLE 339** : Après avoir entendu les représentants des salariés et éventuellement les représentants de l'Employeur, le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité des salariés réunis en assemblée générale sur les lieux habituels de travail, constituée d'au moins la moitié des salariés composant le collectif concerné.

### **SECTION 2 : PRÉAVIS DE GRÈVE**

**ARTICLE 340** : La grève, approuvée dans les conditions prévues aux articles 338 et 339 ci-dessus, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de grève.

**ARTICLE 341** : Le préavis de grève est fixé à 15 jours à compter de la date de son dépôt par les représentants des salariés auprès de l'Employeur, dont une copie est remise à l'inspection du travail territorialement compétente.

**ARTICLE 342** : Dès le dépôt du préavis de grève, l'Employeur et les représentants des salariés, s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et arrêtent la liste des salariés chargés de ces tâches dans les quarante-huit (48) heures qui suivent le dépôt de préavis de grève

### **SECTION 3 : PROTECTION DU DROIT DE GRÈVE**

**ARTICLE 343** : Le droit de grève exercé dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur est protégé par la loi.

La grève déclenchée dans ces conditions ne rompt pas la relation de travail, elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail sauf dans ce que les parties au différend sont convenues par accord signé.

**ARTICLE 344** : Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives et de refus des salariés d'exécuter les obligations découlant du service minimum visé aux articles 349 et 350 ci-dessous, l'Employeur s'engage à ne pas recruter de salariés destinés à pourvoir au remplacement des salariés en grève.

**ARTICLE 345** : Aucune sanction ne peut être prononcée à l'encontre des salariés en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée, dans les conditions prévues par la loi et la présente convention collective.

### **SECTION 4 : ENTRAVE À LA LIBERTÉ DU TRAVAIL**

**ARTICLE 346** : L'entrave à la liberté du travail est interdite et 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 salarié ou les représentants de l'Employeur d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

**ARTICLE 347** : L'occupation par les salariés en grève de locaux professionnels de l'Employeur 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'Employeur.

**ARTICLE 348** : L'entrave à la liberté du travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux professionnels, constituent une faute professionnelle grave passible de sanctions conformément à la procédure disciplinaire énoncée par le Règlement Intérieur de l'Employeur sans préjudice des sanctions pénales.

## **CHAPITRE 6 : ORGANISATION DU SERVICE MINIMUM**

**ARTICLE 349** : Afin d'éviter de porter atteinte à la continuité des activités économiques et services de soutien essentiels de l'Employeur, de l'Employeur et les représentants syndicaux des salariés conviennent d'organiser en cas de grève approuvée par le collectif des salariés, un service minimum obligatoire dans les domaines suivants :

- ◆ Appareils de forage au cas par cas,
- ◆ Services liés à la sécurité industrielle et à la surveillance du siège et bases de vie,
- ◆ Services liés à l'hygiène, aux soins médicaux et à la distribution des médicaments,
- ◆ Services liés à l'exploitation téléphonique et radiocommunications,
- ◆ Services liés à l'acheminement et distribution de l'eau potable et de restauration pour les chantiers de forage.

**ARTICLE 350** : La liste nominative des salariés strictement indispensables à la prise en charge des domaines d'activité retenus dans le cadre du service minimum, est portée à la connaissance des salariés par note de service signée conjointement par les représentants des salariés et de l'Employeur, le refus par un salarié concerné d'assurer le service minimum auquel il est astreint constitue une faute professionnelle grave.

## **CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

**ARTICLE 351** : L'employeur et les représentants syndicaux des salariés s'engagent durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur différend.

**ARTICLE 352** : L'arrêt collectif de travail intervenu en violation des dispositions énoncées par la présente convention, constitue une faute professionnelle grave des salariés qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe. Dans ce cas, l'Employeur prend à l'encontre des salariés concernés, les mesures disciplinaires prévues dans le Règlement Intérieur de l'Employeur.

## **TITRE XII : DISPOSITIONS FINALES**

### **CHAPITRE PREMIER : DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION**

**ARTICLE 353** : La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Les dispositions de la présente convention collective sont applicables aux salariés de l'Employeur au lendemain de son enregistrement auprès de l'inspection du travail et du Greffe du tribunal de Hassi-Messaoud.

## **CHAPITRE 2 : MODIFICATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION**

**ARTICLE 354** : Les dispositions de la présente convention ainsi que celles de ses annexes sont modifiées de droit dans les conditions suivantes :

- ◆ Lorsque les dispositions législatives et réglementaires en vigueur sont modifiées ou abrogées.
- ◆ Lorsque l'Employeur et les représentants syndicaux des salariés décident, d'un commun accord, d'adhérer à une convention collective de rang supérieur comportant des dispositions plus favorables.

## **CHAPITRE 3 : RÉVISION DE LA PRÉSENTE CONVENTION**

**ARTICLE 355** : La demande de révision des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes ainsi que des accords collectifs est établie par l'une ou l'autre partie.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision partielle doit notifier sa décision à l'autre partie contractante par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée d'un projet de texte de remplacement.

Une copie de ladite notification doit être adressée sous huitaine, par la partie qui exprime la dénonciation, à l'inspection du travail ayant enregistré la présente convention et la dépose auprès du tribunal consigné.

**ARTICLE 356** : La partie qui reçoit la demande de révision est tenue de faire connaître, à l'autre partie, ses positions dans les vingt et un (21) jours qui suivent la date de réception de ladite demande.

Dans tous les cas, les deux parties sont tenues d'engager des négociations sur les questions proposées à la révision dans les trente (30) jours qui suivent la date de réception de la demande de révision.

**ARTICLE 357** : La dénonciation de la présente convention ne peut avoir d'effets sur les contrats de travail antérieurement conclus, qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

## **CHAPITRE 4 : PUBLICITÉ DE LA PRÉSENTE CONVENTION**

**ARTICLE 358** : L'Employeur et les représentants syndicaux des salariés s'engagent à assurer une large publicité de la présente convention en direction des salariés de l'Employeur.

Un exemplaire de cette convention et accords collectifs est tenu en permanence à la disposition des salariés, en tout lieu de travail distinct.

## CHAPITRE 5

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

**ARTICLE 359 :** Les divergences en matière d'interprétation des dispositions de la présente convention, sont prises en charge par la commission paritaire permanente de négociation de la convention pour expliciter la ou les clause(s) sur lesquelles portent les divergences et modifier éventuellement la formulation lorsqu'elle s'avère inadaptée.

La Présente Convention Collective est Signée à Hassi-Messaoud, Le 25 FEV. 2020

Pour l'Employeur E.N.T.P, Pour le Syndicat d'Entreprise,

~~Le~~ Le Président Directeur Général

A. HALOUA



Le Secrétaire Général

A. CHENNOUF

