



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: جويلية 2004
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية للمؤسسة
القطاع: المحروقات
الموضوع : اتفاقية جماعية للمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على ستة عناوين : احكام عامة العلاقات الشغلية / ظروف العمل / الحماية الاجتماعية / / العلاقات الجماعية للشغل
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE ENAGEO

Conclue entre,

L'employeur, représenté par Monsieur Réda RAHAL, Président Directeur Général de l'Entreprise Publique Economique ENAGEO, SPA, au capital de 3 400.000.000 DA ,

et ,

Monsieur Ahmed SADI OUADA, le représentant dûment mandaté par le conseil syndical de l'entreprise UGTA/ENAGEO.

Préambule

La présente convention traduit la volonté commune des parties composant l'entreprise d'imprimer au domaine des relations de travail, un caractère de responsabilité, de considération et d'écoutes mutuelles, basé sur le dialogue et la concertation régis par les valeurs fondamentales que sont le respect de la dignité humaine, la compétence, la performance et la reconnaissance du mérite professionnel.

SOMMAIRE

TITRE I	Dispositions générales
CHAPITRE I	OBJET ET CHAMP D'APPLICATION
CHAPITRE II	DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS
	SECTION 1 DROITS
	SECTION 2 OBLIGATIONS
TITRE II	La relation de travail
CHAPITRE I	ENGAGEMENT
CHAPITRE II	DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL
CHAPITRE III	MODIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL
CHAPITRE IV	SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL : DETACHEMENT, MISE EN DISPONIBILITE
CHAPITRE V	CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL
CHAPITRE VI	FORMATION
TITRE III	Conditions de travail
TITRE IV	
CHAPITRE I	CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL
CHAPITRE II	SALAIRES - PRIMES - INDEMNITES
CHAPITRE III	AVANTAGES SOCIAUX ET FACILITES
TITRE V	Protection sociale
CHAPITRE I	HYGIENE ET SECURITE
CHAPITRE II	Médecine de travail
CHAPITRE III	MUTUELLE (MIP)
CHAPITRE IV	Oeuvres Sociales
TITRE VI	Relations collectives de travail
CHAPITRE I	DROIT SYNDICAL
CHAPITRE II	PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL
CHAPITRE III	PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS
CHAPITRE IV	EXERCICE DU DROIT DE GREVE
DISPOSITIONS FINALES : MODIFICATION, PUBLICATION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION	

TITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

ART. 1 : Objet

La présente convention a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail entre les travailleurs et l'Entreprise Publique Economique ENAGEO, dans le cadre des lois et règlements en vigueur notamment leurs dispositions relatives aux relations de travail.

ART. 2 : Champ d'application

La présente convention s'applique à l'ensemble des travailleurs de l'Entreprise Publique Economique ENAGEO à l'exclusion des apprentis, des pré salariés, des cadres dirigeants, des travailleurs expatriés aussi que des agents recrutés dans le cadre de l'application du dispositif de pré-emploi des jeunes diplômés.

Les relations de travail entre l'Entreprise et les travailleurs exerçant ou appelés à exercer éventuellement en dehors du territoire national sont régies par les dispositions de la présente convention.

Toutefois des dispositions particulières pourraient être mises en place à cette occasion, d'un commun accord.

Toutes les dispositions de la présente convention sont mises en œuvre dans le strict respect des organes institués et définis par les lois et règlements en vigueur.

CHAPITRE II

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

SECTION 1

DROITS

ART. 3 : Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

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

ART. 4 : Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

- A une occupation effective,
- Au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- A une protection contre toute discrimination pour occuper un poste, autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,
- A la formation professionnelle et à la promotion dans le travail dans un cadre organisé,
- Au versement régulier et à terme échu de la rémunération qui leur est due en contrepartie du travail fourni,
- Aux œuvres sociales,
- A tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

Tout travailleur a droit à une protection contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de quelque nature que ce soit dont il peut faire l'objet du fait ou dans l'exercice de ses fonctions.

L'Entreprise procède ou fait procéder à la réparation dans le cadre légal et réglementaire des préjudices matériels et moraux causés aux travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

SECTION 2 **OBLIGATIONS**

ART. 5 : Le travailleur, quel que soit son rang , doit accomplir dans le respect des dispositions réglementaires les instructions de la hiérarchie au mieux de ses capacités professionnelles ainsi que toutes les tâches inhérentes au poste qu'il occupe avec le souci constant d'améliorer la qualité de son travail .

ART. 6 : Le travailleur est lié par les obligations du contrat de travail.

ART. 7 : Le travailleur doit observer et faire observer les mesures et règles d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement établies par l'entreprise, préserver et protéger les moyens de travail, les équipements et les biens de l'Entreprise.

ART. 8 : Le travailleur doit accepter tous les contrôles médicaux internes et externes .

ART. 9 : Tout travailleur est tenu de suivre les actions de formation, de perfectionnement et de recyclage organisées par l'Entreprise en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître ses connaissances générales, professionnelles et technologiques .

ART. 10 : Tout travailleur est tenu, quel que soit son grade, en fonction de ses capacités, de contribuer activement aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage organisées par l'Entreprise .

ART. 11 : Le travailleur ne doit pas avoir d'intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante.

ART. 12 :
Le travailleur ne doit pas faire concurrence à l'entreprise dans son champ d'activité et / ou ne doit pas exercer d'activités lucratives, sauf accord préalable de l'Entreprise dans les limites légales et pour les cas suivants :

- tâches d'enseignement, de recherche scientifique, d'activités culturelles, artistiques et sportives d'intérêt d'entreprise ou national.
- participation à un conseil d'administration dans une entreprise publique ou privée.

ART. 13 :
Le travailleur est lié par l'obligation de discrétion et de secret professionnel . Tout détournement, toute dissimulation ou destruction de documents, toute divulgation à des tiers de pièces ou documents de service, à caractère confidentiel, d'informations d'ordre professionnel, relatifs aux techniques,

technologies, mode d'organisation ou renseignement d'ordre financier, comptable ou commercial est strictement interdit, sauf si cela est requis par la loi ou autorisé par la Direction de l'Entreprise.

TITRE II

LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE I

ENGAGEMENT

ART. 14 : L'âge minimum au recrutement exigé par l'activité de l'Entreprise est fixé à dix huit (18) ans .

Les emplois comportant des périodes d'activité nocturne sont réservés aux seuls travailleurs masculins âgés de dix neuf (19) ans révolus.

Tout candidat au recrutement doit présenter un certificat médical d'aptitude.

Le candidat peut être soumis à une contre-visite du médecin de l'Entreprise.

Le recrutement d'un travailleur est décidé par les responsables habilités de l'Entreprise sur la base de l'appréciation globale des résultats obtenus aux examens et tests internes subis, des références professionnelles, des titres et diplômes, ainsi que tout critère spécifique exigible à l'emploi proposé.

Les postes vacants ou nouvellement créés sont pourvus en priorité par les travailleurs confirmés et remplissant les conditions requises pour l'occupation du poste.

Les postes de travail à pourvoir font l'objet d'une publication interne.

ART. 15 :

La relation de travail est, en règle générale, à durée indéterminée. Toutefois le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée à temps plein ou à temps partiel dans les cas suivants :

- lorsque le travailleur est recruté pour un travail lié à un ou des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables.
- lorsque le travailleur est recruté pour remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'Entreprise est tenue de conserver le poste de travail.
- lorsque l'Entreprise doit effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.

- lorsque des motifs saisonniers le justifient.
- lorsqu'il y a un surcroît de travail.

Dans tous les cas, le contrat de travail doit préciser la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de cette durée ou à défaut, la limiter par référence à la fin des travaux survenus.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé lorsque les nécessités ou la nature du travail l'exigent, dans le respect des dispositions de la loi.

ART. 16 : Le travailleur peut, quelle que soit la durée de son contrat de travail, être employé et rémunéré pour un temps partiel de travail, c'est à dire pour un volume horaire inférieur à la durée légale de travail, mais qui ne saurait être inférieur à la moitié de la durée légale de travail :

Lorsque le volume de travail disponible ne permet pas de recourir au service à plein temps d'un travailleur,

Lorsque le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenances personnelles, sous réserve de l'accord de l'Entreprise .

ART. 17 : Tout travailleur recruté à un poste de travail pour une durée indéterminée est soumis à une période d'essai renouvelable une seule fois d'égale durée :

- Un (01) mois pour le personnel d'exécution (catégories 4 à 10),
- Trois (03) mois pour le personnel de maîtrise (catégories 11 à 14),
- Six (06) mois pour le personnel d'encadrement (catégories 15 et plus).

ART. 18 : Tout travailleur recruté à un poste de travail pour une durée déterminée est soumis à une période d'essai renouvelable d'égale durée .

- Quinze (15) jours pour le personnel d'exécution,
- Un (01) mois pour le personnel de maîtrise,
- Deux (02) mois pour le personnel d'encadrement .

En tout état de cause, la période d'essai ne doit pas dépasser la moitié de la durée du contrat.

ART. 19 : Durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans indemnités ni préavis.

ART. 20 : A l'issue de la période d'essai, et en cas de résultats satisfaisants, le travailleur lié par un contrat à durée indéterminée est confirmé dans son poste de travail.

Il reçoit, à cet effet, une notification de confirmation avant l'expiration de la période d'essai ou renouvelée le cas échéant.

CHAPITRE II

DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

ART. 21 : La carrière du travailleur est déterminée par les compétences démontrées dans l'exercice de ses fonctions.

La promotion est le passage du travailleur à un poste de travail de classification supérieure à celle de son poste d'origine.

Elle sanctionne les aptitudes démontrées par le travailleur dans ses fonctions, ses qualifications nouvellement acquises, son mérite et ses performances.

Elle intervient dans un cadre compétitif, conçu de manière à sélectionner les travailleurs les plus compétents. Elle est initiée par la hiérarchie dans la limite des postes de travail disponibles et de l'équilibre de la gestion financière.

Elle est décidée par la direction de l'entreprise, suite aux bonnes appréciations de la hiérarchie qui en fait la proposition et / ou à l'issue de concours professionnels internes conçus à cet effet.

Lorsque plusieurs travailleurs d'égale aptitude sont proposés au même poste de promotion, sans qu'aucune condition ne puisse les départager, la priorité sera donnée à la veuve du Chahid, au Moudjahid, au fils de Chahid, au plus ancien.

ART. 22 : Avancement pour les postes de travail comportant plusieurs niveaux (dans le même poste)

Le passage d'un niveau à un autre niveau supérieur, du même poste de travail, constitue l'avancement. Il sanctionne le résultat et l'expérience au poste dans le cadre d'un système d'évolution qui sera formalisé ultérieurement.

ART. 23 : Avancement à l'échelon.

L'avancement à l'échelon constitue un avancement horizontal automatique (voir grille des salaires en annexe) et concerne tous les ans au maximum 25% de l'effectif de chaque direction.

La grille des salaires à l'échelon permet au travailleur un avancement durant sa carrière dans la limite de 35% du salaire de base correspondant au 10^{ème} échelon .

Les modalités d'application de l'avancement à l'échelon sont fixées par voie de circulaire

ART. 24 : Période d'essai .

Le travailleur proposé à un poste de travail organique de classification supérieure est soumis à une période d'essai de :

- Trois (03) mois, renouvelable une seule fois pour les postes organiques autres que ceux de cadres supérieurs.
- Six (06) mois, renouvelable une seule fois pour les postes de Cadres Supérieurs (Chefs de Département, Assistant Directeur Général, Sous Directeurs et Directeurs).

A l'issue de cette période, le travailleur concerné est, soit confirmé à ce poste, soit réaffecté à son poste d'origine ou de classification équivalente.

CHAPITRE III

MODIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

ART. 25 : Ré affectation

L' Entreprise peut réaffecter un travailleur à un poste de travail équivalent dans les cas suivants :

- Lorsque le travailleur n'accomplit pas de manière continue les tâches inhérentes à son poste de travail dans le respect des normes professionnelles en vigueur.
- Lorsque le travailleur présente des capacités professionnelles inadaptées à son poste en raison de l'introduction de nouvelles techniques et / ou processus de travail.

Pour les cas précités, l' Entreprise est tenue de s'assurer de l'impossibilité de faire bénéficier le travailleur d'un stage de formation professionnelle qui lui permettrait d'ajuster son niveau de qualification aux exigences du poste occupé.

L' Entreprise peut réaffecter un travailleur à un poste de travail équivalent, ou avec son accord à un poste de classification immédiatement inférieure dans le cas suivant :

- Réduction des aptitudes du travailleur à la suite d'un accident, de maladie professionnelle ou lorsque dans le cadre de la législation et sur avis médical, le travailleur ne peut plus, compte tenu de son état de santé ou de son âge avancé, accomplir les tâches inhérentes au poste occupé.

L' Entreprise doit explorer toutes les possibilités d'affectation du travailleur à un poste de classification équivalente à celle de son poste d'origine.

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

En cas de rejet par le travailleur des propositions faites par l'entreprise, il lui sera appliqué les dispositions de l' Article 44.

ART. 26 : Mutation

La mutation est le passage d'un poste de travail à un même poste de travail entraînant un changement d'affectation.

Pour des cas de mutation n'entraînant pas des modifications substantielles des clauses du contrat de travail, celles-ci peuvent être opérées sur décision de la hiérarchie après information de l'intéressé.

Aucune mutation entraînant une modification essentielle des clauses d'un contrat de travail ne peut intervenir sans le consentement préalable du travailleur.

En aucun cas, la mutation ne peut revêtir un caractère disciplinaire.

ART. 27 : Tout travailleur peut être muté pour raison ou nécessité de service en n'importe quel point du territoire national.

ART. 28 : Si la mutation d'un travailleur est décidée à sa demande, elle doit se faire vers un poste de travail de classification équivalente ou, avec son accord écrit vers un poste de classification inférieure à celle de son poste initial et ce, en fonction des possibilités d'accueil de la structure visée.

ART. 29 : Les représentants syndicaux et les délégués du personnel dûment reconnus par l'Entreprise ne peuvent être mutés du fait de leurs activités syndicales ou de représentation.

ART. 30 : Le travailleur muté par nécessité de service et dont la mutation entraîne un changement de résidence bénéficie d'une prise en charge du déménagement et des dispositions prévues par l'article 62 de la loi 90-11 et l'article 10 de la convention de branche hydrocarbures (référence 1997).

ART. 31 : Intérim

L'intérim est une affectation provisoire à l'effet de pourvoir un poste organique temporairement vacant.

La décision de nomination à titre d'intérimaire précise la durée de l'intérim qui ne peut en aucun cas excéder trois (3) mois pour la maîtrise, six (06) mois pour les cadres et douze (12) mois pour les cadres supérieurs.

A l'issue de cette période, si l'intéressé n'est pas confirmé, il est réaffecté à son poste d'origine ou de classification équivalente.

Passée la durée de l'intérim, l'intéressé est confirmé au poste de travail.

ART. 32 : Le travailleur désigné pour assurer l'intérim d'un poste de travail pour une durée supérieure à 60 jours consécutifs, perçoit une indemnité d'intérim, et ce, à compter du 1er jour de la prise d'intérim.

ART. 33 : L'intérimaire est réaffecté à son poste de travail initial ou de classification équivalente dans les cas suivants :

- Lorsque le titulaire du poste réintègre son poste avant les échéances prévues ou à la date de fin d'intérim,
- Lorsque la période d'intérim s'avère non satisfaisante.

ART. 34 : Lorsqu'il y a inadéquation entre le volume d'activité et le potentiel opérationnel disponible, l'Entreprise peut, pour réduire les charges, proposer une formule de congé spécial rémunéré.

Cette formule s'adresse au personnel permanent âgé de 55 ans au moins, ayant un plan de charge réduit et qui en exprime la demande par écrit.

Dans ce cas la rémunération se compose :

- du salaire de base,
- de l'IEP,
- de l'échelon,
- de l'indemnité complémentaire de revenu,
- des prestations et avantages sociaux.

La mise en congé spécial rémunéré est prononcée par décision de la Direction Générale.

Dans cette position, la relation de travail est maintenue et le travailleur peut être rappelé à tout moment par l'Entreprise.

En cas de défaut de présentation dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de sa convocation, le travailleur est considéré en absence irrégulière et est passible de sanction disciplinaire tel que prévu par le règlement intérieur.

ART. 35 : En cas d'arrêt partiel ou total d'une activité, du fait d'un événement indépendant de la volonté de l'Entreprise, entraînant une baisse de plan de charge, l'Entreprise peut recourir exceptionnellement au congé spécial rémunéré, après épuisement des mesures suivantes, .

- solder les congés de l'ensemble des agents exerçant dans les activités concernées,
- réaffecter le personnel permanent en remplacement du personnel temporaire exerçant dans l'activité concernée,
- redéploiement temporaire du personnel permanent présentant une certaine polyvalence vers d'autres activités de l'entreprise.

Cette mesure ne pourra être appliquée que pour les arrêts temporaires d'une durée inférieure à une année entraînant un rapport produits sur charges inférieur au seuil de rentabilité de l'entreprise.

Les effectifs et les postes de travail concernés seront arrêtés par voie de négociation à travers une commission Ad Hoc paritaire en tenant compte des critères d'ancienneté, d'expérience, conditions sociales, de qualification et des dispositions de la loi en matière de protection.

Dans cette position de congé spécial rémunéré, les agents concernés seront rémunérés de la manière suivante :

⇒ Pendant les six (6) premiers mois :
Salaire de base + IEP + Echelon + ICR

Durant cette période les agents concernés bénéficient des avantages sociaux (CMS, OS, AF, SS, MIP assurance groupe, etc.).

Si la situation d'arrêt venait à perdurer au delà des six (06) mois, les travailleurs mis en position de congé spécial rémunéré seront rappelés en remplacement de ceux maintenus durant les six (06) premiers mois.

A delà d'une année, l'Entreprise pourra appliquer les dispositions de l'Article 48 ci-après.

CHAPITRE IV

SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL **DETACHEMENT - MISE EN DISPONIBILITE**

ART. 36 : Suspension de la relation de travail

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

- d'un congé sans solde ou de mise en disponibilité résultant de nécessité impérieuse et, particulièrement dans les cas suivants :

- Maladie grave ou accident du conjoint,
- Nécessité pour le travailleur féminin en particulier d'élever un enfant de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant

des soins continus.

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

Les travailleurs visés ci-dessus sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l'issue de la période de suspension.

La suspension de la relation de travail peut intervenir également dans le cas d'une faute professionnelle grave commise par un travailleur, en attendant la sanction définitive.

La suspension dans ce cas est une mesure conservatoire. Elle est décidée lorsque le maintien en poste du travailleur est susceptible d'engendrer un préjudice à l'Entreprise ou à ses travailleurs.

ART. 37 : Positions administratives particulières

Le détachement sans solde est la position du travailleur confirmé dans les situations suivantes :

- exercice de fonctions auprès d'une institution, d'un organisme ou d'une autre entreprise publique,
- exercice d'une activité auprès d'une entreprise tierce en Algérie ou à l'étranger pour le compte de l'Entreprise,
- appel au service national ou rappel dans le cadre la réserve,
- contrat de formation,
- mandat de représentation syndicale à la demande de la FNTPGC.

Le détachement est prononcé sur décision de la direction de l'Entreprise. Il y est précisé si la rémunération est maintenue ou suspendue. Pendant la durée du détachement sans solde, la relation de travail est suspendue.

ART. 38 : La mise en disponibilité peut être accordée à tout travailleur qui en fait la demande motivée pour convenance personnelle, à condition que la continuité de service le permette.

Dans cette position, le travailleur ne doit exercer aucune activité professionnelle lucrative.

Sa durée peut être fixée d'un commun accord. Néanmoins, elle ne saurait être inférieure à un (01) mois et supérieure à un (01) an renouvelable une seule fois .

La mise en disponibilité peut être interrompue à l'initiative du travailleur, après accord de l'Entreprise .

La mise en disponibilité est prononcée sur décision de la direction du travailleur concerné.

CHAPITRE V

CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

ART. 39 : La relation de travail cesse par l'effet de :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail,
- L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée,
- La démission du travailleur,
- Le licenciement,
- L'incapacité totale du travailleur telle que définie par la législation,
- Le licenciement pour compression d'effectifs,
- La cessation d'activité légale de l'Entreprise,
- La retraite,
- Le décès du travailleur,

A la date de cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur en un exemplaire unique, un certificat de travail indiquant les dates de recrutement et de cessation de la relation de travail, les postes successifs occupés et les périodes correspondantes.

La délivrance du certificat de travail n'annule pas les droits et obligations des parties nés du contrat de travail ou des contrats de formation ,sauf s'il en est convenu autrement par écrit.

ART. 40 : Démission

En cas de démission le travailleur dont la relation de travail est à durée Indéterminée est tenu, s'il est confirmé à son poste de travail au respect d'un délai de préavis de :

- Un (01) mois pour le personnel d'exécution (catégories 4 à cat 10).
- Trois (03) mois pour le personnel maîtrise (catégories 11 à cat 14)
- Six (06) mois pour les cadres (catégories 15 à 23).

Ce délai de préavis peut être réduit par accord des deux parties.

ART. 41 : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs.

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

ART. 42 : **Licenciement par mesure disciplinaire**

Le licenciement par mesure disciplinaire intervient dans le cas de faute grave tel que prévu par l'Art. 73-1 de la loi 90-11 modifiée ainsi que par les dispositions prévues au règlement intérieur de l'Entreprise..

La décision de licenciement précise si elle intervient avec ou sans indemnité et avec ou sans préavis .

ART. 43 : En cas de sanction disciplinaire consistant en une rétrogradation à un poste de travail de classification inférieure, le licenciement sans préavis peut être prononcé après accord de l'intéressé .

Dans ce cas, l'intéressé perçoit une indemnité de licenciement calculée sur la base de un mois de salaire, toutes indemnités comprises, par année d'ancienneté dans la limite de quinze (15) ans.

ART. 44 : En cas d'inaptitude physique du travailleur à son poste ou en cas de réduction partielle de ses capacités professionnelles dûment constatées par le médecin de l'Entreprise, et après épuisement des possibilités de réaffectation à un poste de classification équivalente, il peut être procédé après accord écrit de l'intéressé, à la résiliation du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de licenciement avec préavis.

Le délai de préavis est égal à la durée de la période d'essai correspondant à la catégorie socioprofessionnelle du travailleur.

ART. 45 : En cas de licenciement avec indemnité et préavis, l'Entreprise peut se libérer de ses engagements avec l'accord du travailleur, en lui versant le montant total des salaires et accessoires qu'il aurait perçu pendant le délai de préavis.

En cas de licenciement avec préavis ou de démission, le travailleur concerné a droit pendant la durée de son préavis, à deux heures d'absence par jour, cumulables et rémunérées.

ART. 46 : En cas de cessation d'activité légale de l'Entreprise , le licenciement avec indemnités et préavis s'effectue conformément au dispositif réglementaire en vigueur relatif à l'assurance chômage et à la retraite anticipée.

ART. 47 : **Incapacité totale.**

La cessation de la relation de travail peut intervenir sur décision d'invalidité définitive prise dans le cadre de la législation et la réglementation relatives à la sécurité sociale.

ART. 48 : **Licenciement pour compression d'effectifs.**

Pour des raisons économiques , l'entreprise peut procéder à une compression d'effectifs sur la base d'un accord négocié avec les représentants syndicaux et après avis du comité de participation conformément aux articles 69 et 70 de la loi 90-11.

La compression d'effectifs intervient après épuisement de tous les moyens susceptibles de réduire le nombre de licenciement et notamment :

1. Incitation au départ volontaire,
2. Mise en congé spécial rémunéré,
3. Mise en congé technique,
4. Apurement des droits à congés,
5. Redéploiement du personnel sur bases et chantiers,
6. Organisation et conduite d'actions de formation et de reconversion
7. Suppression des heures supplémentaires.

Dans ce cas, il est fait application du dispositif réglementaire relatif à l'assurance chômage et à la retraite anticipée.

CHAPITRE VI

FORMATION

ART. 49 : L'entreprise est tenue de réaliser des actions de formation , de recyclage et de perfectionnement en direction des travailleurs en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître leurs connaissances professionnelles et technologiques .

Le programme annuel de formation est soumis à l'avis du comité de participation.

ART. 50 : Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles et /ou actions de formation , objet du programme de formation (sauf cas de force majeure justifiée).

Le refus par un travailleur de se soumettre à l'obligation de formation sans motif valable équivaut à une faute professionnelle.

ART. 51 : L'Entreprise peut exiger des travailleurs, dont les qualifications et / ou les compétences le permettent, de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'elle organise, moyennant une rémunération définie et fixée en annexe à la présente convention.

ART. 52 : Sous réserve de l'accord de l'Entreprise, le travailleur qui s'inscrit à son initiative à des cours de formation ou de perfectionnement professionnel, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial non rémunéré.

ART. 53 : Sous réserve de notification et de justification préalables à l'Entreprise, le travailleur peut bénéficier d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération pour suivre un cycle de formation professionnelle revêtant un intérêt pour les services de l'entreprise et /ou pour passer des examens académiques ou professionnels.

ART. 54 : Toute formation dont la durée est supérieure à six (06) mois est considérée comme une formation de longue durée.

Les actions de formation d'une durée comprise entre deux (02) mois et six (06) mois sont considérées comme des formations de courte durée.

Les actions de formation de courte et longue durée donnent lieu à l'établissement d'un contrat de formation qui implique un engagement de :

- Une (01) année pour les formations de courte durée
- 2 N + 1 pour les formations de longue durée.(N étant la durée de la formation).

ART. 55 : Les actions de formation de longue durée ouvrent droit au maintien d'une rémunération composée :

- du salaire de base,
- de l'échelon,
- de l'IEP,
- des prestations sociales.

ART. 56 : Les actions de formation de courte durée ouvrent droit au maintien de la rémunération tel que prévu à l'Article 55 ci-dessus.

Lorsque la formation se déroule au Sud, le travailleur concerné

bénéficie également du maintien de l'IFRI.

ART. 57 : Les actions de formation de durée inférieure ou égale à 15 Jours sont assimilées à des missions et ouvrent droit de ce fait au bénéfice des frais de mission.

Du 16^{ème} au 59^{ème} jour, le travailleur doit être pris en charge par l'entreprise ou par l'organisme d'accueil.

Lorsque les stages et séminaires se déroulent au Nord, pour les travailleurs affectés au Sud, l'IFRI est également maintenu durant les quatre (04) premiers jours du stage ou séminaire si le travailleur est soumis au système de récupération .

Lorsqu'il n' est pas soumis au système de récupération (non soumis à relève), le travailleur bénéficie dans ce cas du maintien de l'IFRI.

ART. 58 : Le travailleur désigné pour suivre une formation ou un perfectionnement à l'étranger d'une durée inférieure ou égale à six (6) mois bénéficie en plus du maintien de la rémunération tel que prévu aux Articles 55 et 56 ci-dessus, d'une allocation de formation tel que prévu par la réglementation en vigueur ou de frais de mission d'un montant équivalent à sept (07) jours.

ART. 59 : En cas d'abandon de poste du travailleur avant la fin de la formation , ou en cours de contrat de formation, celui-ci est tenu de rembourser à l'Entreprise les coûts de formation.

Le remboursement se fera au prorata de la durée accomplie en formation ou de la période de contrat de formation restant à exécuter .

TITRE III

CONDITIONS DE TRAVAIL

ART. 60 : La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à quarante (40) heures conformément à la législation en vigueur. Elle est répartie au minimum sur cinq (05) jours ouvrables.

ART. 61 : Les horaires sont fixés par la direction de l'Entreprise ou la direction opérationnelle après avis des représentants des travailleurs en fonction des exigences du service, des conditions de travail et des particularités locales.

ART. 62 : L'amplitude journalière de travail ne doit en aucun cas dépasser douze (12) heures.

ART. 63 : La durée hebdomadaire peut être réduite, à titre dérogatoire, par la direction de l'Entreprise, après avis des représentants des travailleurs, pour les travailleurs occupant des postes pénibles, dangereux ou contraignants sur le plan physique ou nerveux.

La durée hebdomadaire peut être augmentée à titre dérogatoire par la direction de l'entreprise, après avis des représentants des travailleurs, pour les postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

ART. 64 : **Durée et horaires de travail**

64.1 Travailleurs non soumis à relève

La durée hebdomadaire légale de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine réparties comme suit :

* **Personnel Nord** :

- Huit (08) heures par jour durant les cinq (05) premiers jours de la semaine.

* **Personnel Sud non soumis à la relève** :

- Quarante (40) heures réparties sur six (06) jours
- 7 heures et 30 minutes par jour durant les cinq (05) premiers jours de la semaine.
- 2 heures et 30 minutes pour le 6ème jour de la semaine.

64.2 Travailleurs soumis au système de relève

La durée hebdomadaire de travail est de 53h et 20 ' pour chacun des cycles ci-après :

- Trois (03) semaines consécutives de travail pour une semaine de congé de récupération,
- Six (06) semaines consécutives de travail pour deux semaines de congé de récupération,
- Neuf (09) semaines consécutives de travail pour trois semaines de congé de récupération .

ART. 65 : Lorsque les horaires ci-dessus sont effectués sous le régime de la séance continue , une demi-heure de pause comptée comme temps de travail est aménagée afin de permettre aux travailleurs de se restaurer.

ART. 66 : Les heures supplémentaires sont définies comme étant les heures de travail effectuées au delà de la durée légale de travail à la demande du responsable hiérarchique.

Elles peuvent être effectuées dans des cas de force majeure. Dans ces cas, le responsable hiérarchique en est informé dès que possible avec justification motivée du recours aux heures supplémentaires.

ART. 67 : Le refus d'effectuer des heures supplémentaires, à la demande du responsable hiérarchique, constitue une faute professionnelle.

ART. 68 : Repos légaux

Conformément à la loi, le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine .

Le jour de repos hebdomadaire normal correspond au Vendredi.

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

ART. 69 : Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit à la majoration des heures supplémentaires telle que prévue par la loi.

ART. 70 : Congés payés

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

Toute renonciation par le travailleur à tout , ou en partie de son congé annuel est nulle et de nul effet .

Le droit a un congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du premier (1er) Juillet de l'année

précédant le congé au trente (30) Juin de l'année du congé.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement.

ART. 71 : Le congé annuel rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi (2,5) par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente (30) jours calendaires par année de travail.

Cette durée est augmentée pour les régions du Sud , telle que fixée en annexe à la présente convention.

Toute période de travail entière égale à vingt quatre (24) jours ouvrables ou quatre (04) semaines de travail est équivalente à un (01) mois de travail lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré.

Si la période de référence pour un travailleur nouvellement recruté ne commence pas le premier jour du mois, la fraction travaillée du premier mois est équivalente à un mois de travail si elle dépasse quinze (15) jours ouvrables.

Pour une période comprise entre huit (08) et quinze (15) jours , le droit au congé rémunéré est égal à un (01) jour.

ART. 72 : Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel rémunéré :

- Les périodes de travail accompli,
- Les périodes de formation,
- Les périodes de congé annuel,
- Les périodes de congé de récupération,
- Les périodes d'absences spéciales rémunérées,
- Les périodes de repos légal,
- Les périodes d'absence pour maternité, maladie ou d'accident de travail,
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

ART. 73 : Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus d'un congé annuel et ce, quelle que soit la durée du congé de maladie.

ART. 74 : Le travailleur en congé annuel peut être rappelé à tout moment pour nécessité impérieuse de service.

ART. 75 : La relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue durant le congé annuel du travailleur .

ART. 76 : Le travailleur peut interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents.

ART. 77 : Le planning des départs en congé annuel est fixé par les directions et est soumis au comité de participation pour avis.

Le congé annuel peut être fractionné avec l'accord de la direction concernée.

ART. 78 : Le travailleur soumis au système de relève bénéficie d'un congé calculé sur la base d'un (01) jour de congé pour trois (03) jours de travail étant entendu que le cycle de travail ne peut être inférieur à trois semaines de travail consécutives, sauf cas exceptionnel dûment justifié .

ART. 79 : Absences

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

Absences autorisées non rémunérées

Si les nécessités de service le permettent, des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées aux travailleurs ayant un besoin impérieux de s'absenter, sur présentation de justificatifs appropriés.

Absences irrégulières

Toute absence n'entrant pas dans le cadre des dispositions ci-dessus et non justifiée valablement dans les 48 heures à compter de son commencement est considérée comme une absence irrégulière.

Les absences et les retards exposent le travailleur aux sanctions prévues par le règlement intérieur.

3) Absences spéciales

Outre les cas d'absences pour des causes prévues par la législation relative à la sécurité sociale, le travailleur peut bénéficier, sous réserve de

notification et de justification préalable, d'absences sans perte de rémunération pour les motifs suivants :

- Pour s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel à raison de 10 heures par mois pour chaque délégué du personnel ou du syndicat.
- Pour suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'Entreprise et pour passer des examens académiques ou professionnels.
- A l'occasion de chacun des événements familiaux suivants :
 - . Mariage du travailleur,
 - . Naissance d'un enfant du travailleur,
 - . Mariage de l'un des descendants du travailleur,
 - . Décès d'ascendant, descendant ou collatéral direct du travailleur ou de son conjoint,
 - . Décès du conjoint du travailleur,
 - . Circoncision d'un enfant du travailleur.

Le travailleur bénéficie dans ces cas de trois (3) jours ouvrables rémunérés, augmentés éventuellement d'un délai de route qui ne saurait dépasser une journée pour un travailleur soumis à relève.

Pour l'accomplissement du pèlerinage aux Lieux Saints une fois durant la carrière professionnelle du travailleur. Dans ce cas la durée de l'absence rémunérée est de trente (30) jours.

Pour l'allaitement d'un enfant du travailleur féminin et ce, pendant une année à compter de la naissance à raison de deux (02) heures /jour durant les six (06) premiers mois et une (01) heure/ jour durant les six (06) derniers mois. Ces heures peuvent être cumulées à la demande du travailleur féminin.

TITRE IV

CHAPITRE I

CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL

ART. 80 : Nomenclature des postes de travail.

Dans le cadre de son organisation, l'Entreprise identifie les postes de travail nécessaires à son activité.

Les postes de travail sont répertoriés dans la nomenclature annexée à la présente convention.

ART. 81 : Le poste de travail.

Le poste de travail désigne un ensemble de tâches ou d'opérations qui doivent être accomplies régulièrement par son titulaire dans le cadre de l'organisation des activités de l'entreprise.

ART. 82 : Classification.

Les postes de travail sont classés et cotés dans une grille de vingt trois (23) catégories réparties en trois (03) groupes :

- Groupe I - catégories de 1 à 10 (agents d'exécution),
- Groupe II -catégories de 11 à 14 (agents de maîtrise et techniciens),
- Groupe III - Catégorie de 15 et + (cadres et cadres supérieurs).

Les postes supérieurs sont :

- Directeur,
- Assistant du Directeur Général,
- Sous-Directeurs,
- Chef de Département.

CHAPITRE II

SALAIRES - PRIMES - INDEMNITES

ART. 83 : Le montant de la rémunération due est versé mensuellement au travailleur.

La rémunération comprend le salaire de base, tel qu'il résulte de la classification du poste de travail, et les primes et indemnités prévues par la législation en vigueur ainsi que par la présente convention.

ART. 84 : Il est délivré à chaque travailleur un bulletin de paie mensuel déterminant sa rémunération. Le salaire de base est déterminé par la cotation du poste occupé par le travailleur.

ART. 85 : La grille des salaires est indexée en annexe à la présente convention.

ART. 86 : Des indemnités et primes sont versées en fonction de l'ancienneté du travailleur, des conditions particulières de travail et notamment, de travail posté, de nuisance, de disponibilité, d'astreinte, de travail de nuit

et de travail dans les régions du Sud ou isolées.

Ces indemnités et primes sont les suivantes :

- Indemnité d'expérience professionnelle,
- Indemnité d'intérim,
- Indemnité de nourriture,
- Indemnité de transport,
- Indemnité de congé annuel,
- Indemnité de nuisances,
- Indemnité de travail posté,
- Indemnité forfaitaire de service permanent,
- Indemnité pour heures supplémentaires,
- primes de rendement Individuel et collectif,
- Prime d'intéressement ou d'encouragement,
- Indemnité d'enseignement,
- Prime exceptionnelle,
- Bonification Moudjahid,
- Prime de responsabilité et de sujétion,
- Indemnité d'amortissement véhicule.

ART. 87 : Remboursement des frais engagés

Des indemnités compensatrices de frais engagés sont attribuées aux travailleurs à l'occasion de missions effectuées dans le cadre de leur activité ou à l'occasion de leur départ en congé.

Il s'agit de :

- L'indemnité de frais de mission,
- L'indemnité de frais de déplacement ,
- L'indemnité kilométrique ou frais de voyage.

ART. 88 : Primes & indemnités particulières

- Allocation de départ en retraite ou de fin de carrière
- Indemnité de licenciement.

ART. 89 : Les montants ou les taux afférents à ces primes et indemnités, ainsi que les listes des postes de travail y ouvrant droit, sont fixés dans les annexes à la présente convention.

CHAPITRE III

AVANTAGES SOCIAUX ET FACILITES

ART. 90 : Outre les actions développées dans le cadre des oeuvres sociales, l'Entreprise accorde les avantages suivants :

- Prise en charge des frais de voyage entre le lieu de travail et le lieu de résidence du nord, à raison de deux (02) aller- retour par an au travailleur affecté au sud et non soumis à relève, ainsi qu'aux membres de sa famille à charge au sens de la sécurité sociale.
- Mise à la disposition des travailleurs de logements selon les disponibilités et les priorités arrêtées par l'entreprise selon les conditions fixées en annexe de la présente convention.
- L'hébergement et la restauration dans les structures de l'Entreprise des travailleurs soumis à relève,
- Accès aux soins médicaux en faveur des travailleurs et de leurs familles au niveau du centre médico-social de l'Entreprise .

TITRE V

Protection sociale

CHAPITRE I

HYGIENE ET SECURITE

ART. 91 : L'Entreprise prend les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs les conditions d'hygiène, de sécurité et de protection contre les risques professionnels.

ART. 92 : L'Entreprise doit tenir les locaux où s'effectue le travail et les lieux d'hébergement et de restauration dans un état constant de propreté, d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé du travailleur.

ART. 93 : L'Entreprise met à la disposition des travailleurs, les moyens d'assurer leur hygiène individuelle sur les lieux de travail (vestiaires ,lavabo, douche, sanitaires, eau potable).

ART. 94 : L'Entreprise veille à ce que les locaux soient conçus et aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

ART. 95 : L'entreprise doit intégrer la sécurité des travailleurs dans le choix des techniques et des technologies ainsi que dans l'organisation du travail.

ART. 96 : L'entreprise doit sensibiliser sans cesse les travailleurs dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les risques professionnels par tous les moyens, de même, qu'elle doit mettre en œuvre l'organisation de la fonction sécurité la plus adéquate.

ART. 97 : Les travailleurs doivent bénéficier des vêtements de travail et vêtements spéciaux, équipement, et dispositifs individuels et collectifs de protection nécessaires à l'exercice de leur activité.

CHAPITRE II

Médecine de travail

ART. 98 : L'Entreprise veille à la préservation de la santé des travailleurs par le biais de la médecine du travail.
En règle générale, la visite médicale pour l'ensemble des travailleurs permanents est annuelle.

ART. 99 : Les activités de médecine du travail englobent :

- La surveillance médicale des travailleurs,
- La surveillance de l'adaptation des travailleurs à leur poste de Travail,
- La surveillance des conditions générales de travail,
- Le contrôle médical pour le compte de la sécurité sociale,
- La visite médicale et l'adaptation agent /poste au recrutement,
- Le suivi et l'assistance aux travailleurs victimes d'accidents ou atteints de maladies professionnelles.

ART. 100 : L'Entreprise veille à la confidentialité des informations médicales concernant les travailleurs.

ART. 101 : Les travailleurs sont tenus de se présenter aux visites médicales périodiques pour le suivi médical de leur état de santé.

ART. 102 : Le temps nécessaire (absence) pour les examens ou visites médicales des travailleurs, par le médecin de l'Entreprise est rémunéré comme temps normal de travail.

ART. 103 : Les visites médicales périodiques ou d'aptitude au recrutement donnent lieu à des décisions du médecin.

En cas d'inaptitude, le service de médecine du travail examine avec l'ensemble des directions les possibilités de ré affectation du travailleur concerné à un autre poste de travail.

CHAPITRE III

MUTUELLE (MIP)

ART. 104 : Les travailleurs de l'Entreprise sont affiliés à la mutuelle de l'Industrie et du Pétrole (MIP) sauf s'ils expriment expressément leur volonté contraire.

La MIP assure le service des prestations complémentaires à la sécurité sociale ainsi que les prestations à caractère social au bénéfice de ses adhérents.

CHAPITRE IV

Oeuvres Sociales

ART. 105 : Est considérée comme œuvre sociale, toute action qui contribue à l'amélioration des conditions de vie matérielle, culturelle et sociale.

La gestion et la politique des oeuvres sociales sont confiées au Comité de Participation.

ART. 106 : La contribution de l'Entreprise au fonds des œuvres sociales est définie par la loi.

ART. 107 : Les actions sociales mises en œuvre dans le cadre des œuvres sociales sont destinées aux travailleurs de l'entreprise en activité, aux retraités, ainsi qu'aux ayant droit, des travailleurs ou des retraités décédés.

TITRE VI

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE I

DROIT SYNDICAL

ART. 108 : L'exercice du droit syndical est reconnu aux travailleurs et aux organisations syndicales légalement constituées et représentatives au sein de l'Entreprise, dans le respect des dispositions législatives en vigueur.

ART. 109 : Pour la détermination de la représentativité syndicale, tout travailleur de l'Entreprise qui se trouverait dans une situation de pluralité d'adhésion, est tenu d'opter pour l'une des organisations syndicales qui le déclare parmi ses adhérents.

ART. 110 : Conformément aux dispositions légales régissant les organisations syndicales, l'entreprise s'abstient de toute ingérence dans leurs problèmes internes et ne reconnaît que les organes et les personnes nommément désignés dans les documents qui lui sont officiellement notifiés.

L'affichage des communications syndicales ne doit pas être utilisé à des fins politiques, à des fins de propagande, de diffamation ou à des fins publicitaires, ni être de nature à troubler l'ordre au sein de l'Entreprise.

ART. 111 : Les délégués syndicaux, ainsi que les délégués du personnel disposent chacun, d'un crédit mensuel de dix (10) heures sur le temps de travail, payées par l'entreprise, pour l'exercice de leurs mandats.

ART. 112 : En cas de volonté de cumul des crédits horaires par les délégués syndicaux ou les délégués du personnel, un accord doit être établi, précisant les modalités d'utilisation des crédits horaires.

CHAPITRE II

PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS

INDIVIDUELS DE TRAVAIL

ART. 113 : Tout conflit individuel de travail doit être traité suivant la procédure décrite aux articles ci-dessous :

Le travailleur ayant à formuler une réclamation doit saisir en premier lieu par écrit, son responsable hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (8) jours.

ART. 114 : A défaut de réponse satisfaisante, le travailleur peut s'adresser, sous couvert de la voie hiérarchique au directeur de la structure. Celui-ci dispose d'un délai de dix (10) jours pour y répondre.

ART. 115 : A défaut de réponse ou en cas de réponse qui ne satisfait pas le travailleur, celui-ci peut saisir la direction des ressources humaines de l'Entreprise qui dispose d'un délai de dix (10) jours pour une réponse définitive.
Dans tous les cas, le travailleur peut se faire assister par un représentant des travailleurs à tout entretien avec sa hiérarchie.

ART. 116 : Si, à l'issue de cet ultime recours, le travailleur n'est toujours pas satisfait du résultat obtenu, il est en droit de recourir aux procédures externes prévues par la législation en vigueur ; c'est à dire, saisir l'inspection de travail territorialement compétente.

CHAPITRE III

PREVENTION ET REGLEMENT

DES CONFLITS COLLECTIFS

ART. 117 : Dans le cadre de la prévention et du règlement des conflits collectifs de travail, la direction de l'Entreprise et les représentants syndicaux conviennent de se réunir au moins une fois tous les six (06) mois en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'Entreprise.

Un procès verbal de réunion sera établi à l'issue de chacune des réunions et doit comporter les points examinés, les accords intervenus et les points sur lesquels persistent des différends.

ART. 118 : L'ordre du jour de la réunion est communiqué par les représentants syndicaux à la direction de l'Entreprise au moins quinze (15) jours avant la date fixée.

Un procès verbal doit être établi en fin de réunion et affiché à la connaissance des travailleurs.

ART. 119 : En cas de différend entre la direction de l'Entreprise et les représentants

syndicaux, sur des questions socioprofessionnelles ou en cas de conflit spontané, les deux parties conviennent de mettre en place une commission paritaire composée de représentants de la Direction de l'Entreprise et des représentants syndicaux légaux ou mandatés pour la circonstance expressément par les travailleurs, parties au litige.

ART. 120 : Les membres de la commission paritaire entament les discussions dans les quarante huit (48) heures qui suivent sa mise en place, à l'effet de résoudre la ou les questions objet du différend.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal qui s'impose aux parties concernées.

ART. 121 : En cas de persistance du différend entre les parties sur tout ou partie des questions examinées par la commission paritaire, les procédures légales de prévention et de règlement du conflit doivent être engagées.

CHAPITRE IV

EXERCICE DU DROIT DE GREVE

ART. 122 : Le recours à la grève ne peut être envisagé qu'après épuisement des procédures prévues par la loi.
La grève décidée doit être obligatoirement précédée d'un préavis qui ne saurait être inférieur à quinze (15) jours, à compter de la date de son dépôt.

ART. 123 : Le recours à la grève oblige les deux parties à prendre toutes les dispositions nécessaires pour préserver le patrimoine de l'Entreprise et la sécurité des travailleurs, et à mettre en place un service minimum.

ART. 124 : Le service minimum, ainsi que les travailleurs nommément désignés pour l'assurer, est arrêté par une commission paritaire composée de membres désignés par les deux (02) parties.

ART. 125 : Nonobstant les dispositions arrêtées à l' Article précédent, il peut être procédé à des réquisitions de travailleurs lorsque l'intérêt suprême de l'Entreprise l' exige.

ART. 126 : La grève suspend, mais ne rompt pas la relation de travail.

A ce titre , sont notamment suspendus:

- Le paiement de la rémunération,
- Les mouvements administratifs du personnel ,
- Les congés de récupération et les congés annuels.

Le transport du personnel, et éventuellement, la nourriture et l'hébergement feront l'objet de négociations entre les parties .

ART. 127 : Sont considérées comme fautes professionnelles, sans préjudice des poursuites légales, qui entraînent le licenciement sans indemnité ni préavis :

- La participation à une grève qui n'a pas pour objet la modification ou l'amélioration de la relation de travail,
- La grève déclenchée en violation des textes légaux et réglementaires.
- L'entrave à la liberté du travail qui se traduit par tout acte de nature à empêcher par menaces, manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait les travailleurs :
 - d'accéder au lieu habituel de travail,
 - de reprendre ou de poursuivre l'exercice de son activité professionnelle,
- L'occupation des lieux de travail quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail.

Dans ce cas, l'Entreprise peut demander l'évacuation des locaux par ordonnance judiciaire

- La destruction et le sabotage des biens et équipements de l'Entreprise,
- Le refus du service minimum,
- Le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux et la rébellion envers les représentants de l'ordre public,
- Les grèves politiques qui visent à s'immiscer dans les actes réservés à la puissance publique,
- Les grèves de solidarité dans la mesure où elles ne peuvent avoir aucune influence sur la situation du travailleur,
- Le refus d'exécuter un ordre de réquisition,
- L'intimidation des travailleurs ou des responsables,
- La séquestration de personnes,
- Les actes de vandalisme.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES MODIFICATION, PUBLICATION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

ART. 128 : La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à partir du jour qui suit sa signature par les parties. Elle est présentée aux seules fins d'enregistrement par la partie la plus diligente auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétents.

ART. 129 : La présente convention ne peut être révisée ou modifiée à la demande de l'une des parties qu'à l'issue d'une année, à partir de la date de sa signature, sauf en cas de modifications législatives et réglementaires, ou convention de rang supérieur ayant de plein droit des effets sur celle-ci.

Les dispositions les plus avantageuses s'appliquent dans tous les cas, soit par substitution pure et simple, soit à titre complémentaire. Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements nés de la présente convention.

ART. 130 : Les divergences en matière d'interprétation des dispositions de la présente convention, sont prises en charge par une commission paritaire pour expliciter la (ou les) clauses sur lesquelles portent les divergences et modifier éventuellement une rédaction lorsqu'elle s'avère inadaptée.

ART. 131 : La réglementation interne en vigueur au sein de l'Entreprise demeure applicable, sauf dans ses dispositions contraires à la présente convention, tant qu'elle n'a pas fait l'objet de modification.

ART. 132 : La présente convention fera l'objet dès la date de sa signature par les parties d'un avis d'information des travailleurs. Cet avis souligne les modalités devant permettre à tout travailleur de l'Entreprise d'en prendre connaissance.

ART. 133 : Les travailleurs liés par la présente convention d'entreprise peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés sans préjudice des réparations qu'ils pourraient demander pour violation de la dite convention.

Les parties contractantes qui sont liées par la présente convention d'entreprise peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce

chef, en faveur de leurs membres et peuvent également intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés.

La convention d'entreprise peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires dans le respect de l'Article 129.

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire avec copie à l'inspection du travail.

La dénonciation emporte obligation

La présente convention a été adoptée à Hassi-Messaoud, le 14 JUIL. 2004

POUR L'ENTREPRISE ,

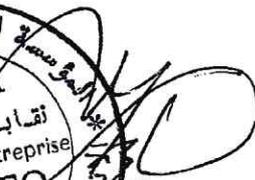
POUR LE SYNDICAT ,

LE PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL

LE SECRETAIRE GENERAL


R. RAHAL




SARI. DURAT

