



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

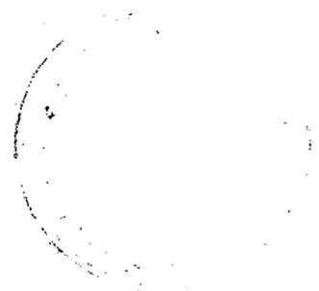
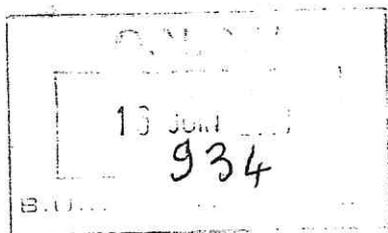
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2010
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية باللغة الفرنسية
القطاع: الصناعات الغذائية
الموضوع : اتفاقية جماعية لقطاع الصناعات الغذائية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تضبط الاتفاقية المشتركة للمؤسسة جميع الحقوق والواجبات للعمال في سبعة أبواب : احكام عامة / علاقات العمل الفردية / الحياة المهنية والتكوين المهني / الحياة الاجتماعية / التصنيف المهني /
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

Sociétés de Gestion des Participations
PRODA/ COJUB /SGDA/CEGRO / TRAGRAL
& EPE non affiliées SNTA et GIPLAIT

UGTA / FNTIAA
Fédération Nationale des Travailleurs
des Industries Agro-alimentaires

CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE AGROALIMENTAIRE



Sommaire

	Articles
Titre I - Dispositions générales	
Chapitre 1 - Objet et champ d'application	1 à 3
Chapitre 2 - Durée, modification et dénonciation	4 à 7
Chapitre 3 - Droits et obligations des travailleurs	8 à 10
Chapitre 4 - Interprétation	11 à 12
Titre II - Relations individuelles de travail	
Chapitre 1 - Conditions et modalités de recrutement	13 à 23
Chapitre 2 - Durée du travail	24 à 26
Chapitre 3 - Organisation du travail	27 à 29
Chapitre 4 - Repos légaux, congés et absences	30 à 45
Chapitre 5 - Conflit individuel de travail	46 à 47
Titre III - Carrière et formation professionnelle	
Chapitre 1 - Carrière professionnelle	48 à 55
Chapitre 2 - Formation	56 à 64
Chapitre 3 - Enfants de Chouhada	65
Titre IV - Modification, suspension et cessation de la relation de travail	
Chapitre 1 - Modification de la relation de travail	66
Chapitre 2 - Suspension de la relation de travail	67 à 74
Chapitre 3 - Cessation de la relation de travail	75 à 82
Titre V - Protection sociale	83 à 85
Titre VI - Relations collectives de travail	
Chapitre 1 - Participation	86 à 88
Chapitre 2 - Exercice du droit syndical	89 à 92
Chapitre 3 - Prévention des conflits collectifs de travail	93 à 99
Chapitre 4 - Modalités d'exercice du droit de grève	100 à 106
Titre VII - Classification professionnelle et rémunération	
Chapitre 1 - Rémunération	107 à 110
Chapitre 2 - Classification professionnelle et salaire de base	111 à 113
Chapitre 3 - Indemnités et primes	114 à 141
Titre VIII - Œuvres sociales	142 à 143
Titre IX - Dispositions finales	144 à 151
Annexe : Indemnités, primes et allocations diverses.	

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1 Objet et champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de branche, à caractère national, a pour objet de définir les conditions générales d'emploi et de travail au sein des entreprises relevant de la branche agroalimentaire.

Article 2 - La présente convention est conclue par les SGP PRODA, COJUB, SGDA, TRAGRAL, CEGRO et les EPE non affiliées GIPLAIT et SNTA d'une part et, d'autre part, l'organisation syndicale UGTA - Fédération Nationale des Travailleurs des Industries Agro-alimentaires (FNTIAA).

Article 3 - La présente convention collective s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises relevant des portefeuilles des SGP et des EPE non affiliées citées à l'article 2 ci-dessus.

Chapitre 2 Durée - Modification - Dénonciation

Article 4 - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

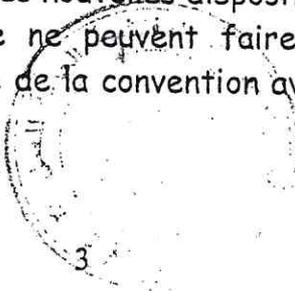
Article 5 - La présente convention peut être dénoncée ou révisée par les parties signataires. La dénonciation ou la révision ne peut, toutefois, intervenir dans les douze (12) mois qui suivent son enregistrement auprès de l'inspection du travail territorialement compétente. La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre avec accusé de réception et en informer l'inspection du travail compétente.

La partie dénonçant la convention ou en demandant sa révision partielle devra accompagner sa lettre d'un exposé des motifs et du projet des dispositions sujets à révision.

Les discussions devront commencer dans les trente (30) jours suivant la date d'envoi de la lettre susvisée.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec de nouvelles dispositions de la loi.



Article 6 - Des accords collectifs régionaux, locaux ou spécifiques à des activités particulières adapteront, si nécessaire, la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail, étant entendu qu'ils ne sauront être moins favorables aux dispositions de la présente convention.

Article 7 - La présente convention ne peut remettre en cause les avantages permanents acquis antérieurement à la date de sa signature sauf en cas de difficultés économiques mettant en péril l'équilibre de l'entreprise, après accord collectif.

Chapitre 3 Droits et obligations des travailleurs

Article 8 - Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

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

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

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

Article 9 - Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes :

- accomplir au mieux de leur capacité les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur ;
- contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité ;

- exécuter les instructions données par la hiérarchie, désignée par l'employeur, dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction ;
- observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation ;
- accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur engage ;
- participer à toute action de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur organise ;
- ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité ;
- ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologie, processus de fabrication, modes d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie par écrit ;
- observer les obligations découlant du contrat de travail.

Article 10 - Il est interdit à tout travailleur, quelque soit son rang dans la hiérarchie, d'utiliser à des fins extérieures au service, les locaux, les équipements et plus généralement les biens, services et moyens de l'entreprise.

Chapitre 4 Interprétation

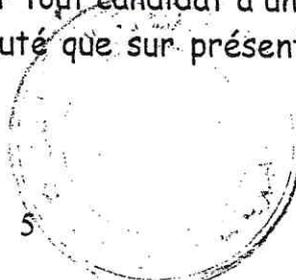
Article 11 - Lorsqu'une ou plusieurs des dispositions de la présente convention présentent des ambiguïtés ou peuvent donner lieu à plusieurs interprétations, la commission de la convention prévue par la présente convention en est saisie à l'effet de lever toute équivoque.

Article 12 - Sauf cas d'urgence, la commission de la convention de branche se réunit une fois tous les six (06) mois, pour examiner les éventuelles difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention.

TITRE II RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Chapitre 1 Conditions et modalités de recrutement

Article 13 - L'âge légal minimum pour tout candidat à un emploi est de 16 ans. Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.



Article 14 - Outre les conditions d'âge, les candidats au recrutement doivent satisfaire aux exigences de qualification du poste de travail, fournir un dossier administratif, se soumettre aux tests et examens qui peuvent leur être demandés et subir au préalable une visite médicale.

Le recrutement doit obéir à une procédure règlementaire et transparente dans la sélection des candidats les plus compétents.

Article 15 - Le recrutement est consacré par un contrat écrit qui doit préciser :

- le poste de travail,
- l'affectation,
- le salaire de base,
- les primes et indemnités,
- la période d'essai,
- la durée du contrat,
- la durée du délai de préavis et du délai-congé,
- les motifs du recrutement quand il s'agit de contrat à durée déterminée.

Section - 1 Le contrat de travail

Article 16 - Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

Tout contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

Article 17 - Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas ci-après :

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

Article 22 - Lorsque la période d'essai est jugée satisfaisante, le travailleur est confirmé dans ses fonctions. La confirmation est notifiée par écrit à l'intéressé et prend effet à compter de la date de son recrutement. En l'absence de notification écrite au lendemain de la date du terme de la période d'essai, la confirmation est réputée acquise au travailleur.

Article 23 - La période d'essai est suspendue en cas de maladie ou de rappel sous les drapeaux.

Chapitre 2 La durée de travail

Article 24 - La durée du travail est fixée par la loi.

Article 25 - La durée hebdomadaire de travail peut être :

- réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physiques et nerveux.
- augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

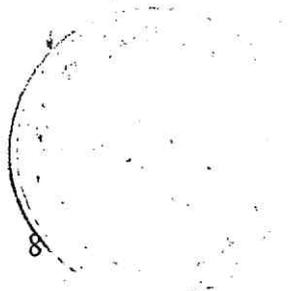
Article 26 - La convention collective de chaque entreprise fixe la liste des postes concernés et précise pour chacun d'entre eux, le niveau de réduction ou de l'augmentation de la durée du travail effectif.

Chapitre 3 Organisation du travail

Article 27 - L'organisation du travail au sein de l'entreprise est fixée par la convention collective et le règlement intérieur qui lui sont propres. L'entreprise peut notamment recourir au travail à la tâche, à l'heure, à la pièce ou au chiffre d'affaires.

Section - 1 Les heures supplémentaires

Article 28 - Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel.



Dans ce cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail, sans que ces heures n'excèdent 20% de la dite durée.

Toutefois et dans les cas expressément prévus ci-après, il peut être dérogé aux limites de 20% cités ci-dessus, à savoir :

- prévenir des accidents imminents ou réparer les dommages résultant d'accidents,
- achever des travaux dont l'interruption risque du fait de leur nature d'engendrer des dommages.

Dans ces cas, les représentants des travailleurs sont obligatoirement consultés, et l'inspection du travail territorialement compétente informée.

Section - 2 Le travail posté

Article 29 - Lorsque les impératifs de la production ou du service l'exigent, le travail peut être, organisé par équipes successives appelé travail posté. Les systèmes de travail posté sont :

- le système en 3 x 8 ou 2 x 8 continu,
- le système en 3 x 8 ou 2 x 8 discontinu.

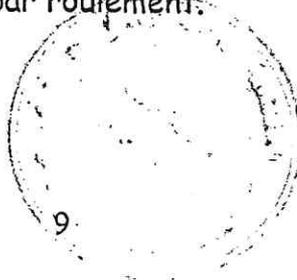
Chapitre 4 Repos légaux - congés - absences

Section - 1 Les repos légaux

Article 30 - Les jours de repos légaux sont :

- le jour de repos hebdomadaire, fixé au vendredi,
- les jours fériés, chômés et payés fixés par la loi.

Article 31 - Lorsque les conditions de travail l'exigent le repos hebdomadaire peut être différé, ou pris un autre jour ou par roulement.



Article 32 - Les agents non postés ayant travaillé en heures supplémentaires, un jour de repos légal ou un jour férié chômé et payé, bénéficient d'un repos compensateur d'égale durée et d'une majoration pour heures supplémentaires.

Section - 2 Le congé annuel

Article 33 - Le travailleur ouvre droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur. La renonciation à tout ou partie du congé est nulle et de nul effet.

Le report d'une année sur l'autre d'une partie ou de la totalité du congé annuel n'est autorisé qu'une fois, et dans la limite d'une année au maximum pour les cas suivants :

- nécessité impérieuse de service ou d'intérêt général.
- cumul pour pèlerinage.
- maladie ou accident dûment reconnu.
- stage de formation de toute nature.

Le congé annuel est interrompu à la suite d'une maladie ou de rappel sous les drapeaux dans le cadre de la réserve. Durant le congé annuel la relation de travail ne peut être ni suspendue, ni rompue, ni modifiée. L'organisation et les modalités des départs en congé sont fixés par l'entreprise, après avis du partenaire social.

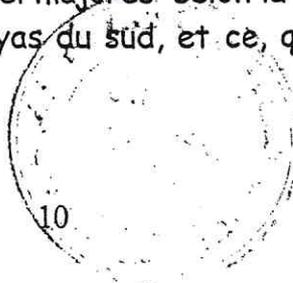
Les périodes de travail considérés comme telles pour la détermination de la durée du congé annuel sont fixées par la loi.

Article 34 - Outre le congé annuel, un congé supplémentaire est accordé aux travailleurs exerçant dans les wilayas du sud conformément à la législation en vigueur.

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

Les conventions collectives d'entreprise fixent les modalités d'application de cet article.

Article 35 - Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en la matière, le travailleur en situation de maladie de longue durée, ne peut bénéficier que de trente (30) jours de congé annuel majorés selon la législation en vigueur pour les travailleurs exerçant dans les wilayas du sud, et ce, quelque soit la durée de la maladie.



Article 36 - Conformément aux conditions et modalités fixées par la législation sociale en vigueur, des congés de maternité sont accordés.

Article 37 - Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'employeur après avis du partenaire social. Il est arrêté conformément aux usages du secteur des industries agro-alimentaires.

La convention collective de l'entreprise déterminera les modalités de mise en œuvre de cet article en fonction des ses spécificités.

Section - 3 **Les absences**

Article 38 - Sauf dans les cas expressément prévus par la loi ou la réglementation, le travailleur, quel 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.

Article 39 - Des autorisations d'absences spéciales non rémunérées peuvent être accordées par l'employeur aux travailleurs qui ont un besoin impérieux de s'absenter, sous réserve de justification par le travailleur et après accord écrit de l'employeur.

En tout état de cause, la durée d'absence non rémunérée cumulée sur une année civile, ne peut excéder douze (12) jours ouvrables. Les modalités afférentes à ces absences sont définies par le règlement intérieur de l'entreprise.

Des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées à des travailleurs appelés à des tâches d'enseignement public dans la limite du volume horaire fixé par la loi.

Outre les cas d'absence prévus par la législation relative à la sécurité sociale, les travailleurs peuvent bénéficier d'absences sans perte de rémunération pour les motifs expressément prévus par la loi.

Article 40 - Outre les congés de maternité prévus par la loi, les travailleuses peuvent bénéficier de facilités (allaitement) selon les conditions et modalités définies par la convention collective et le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 41 - Le travailleur bénéficie d'absences rémunérées, sous réserve de justifications préalables pour les motifs suivants :

- assurer des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel, selon les durées fixées par la législation et la réglementation,
- participer à des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisée par l'entreprise et pour passer des examens académiques ou professionnels.

Article 42 - A la demande du représentant dûment habilité de la centrale UGTA, le délégué syndical appelé à exercer une fonction de permanent au sein d'une structure ou instance nationale, régionale ou locale de l'UGTA, bénéficie d'un détachement avec maintien de la rémunération et garantie de réintégration à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente. Le nombre de délégués concernés par ces détachements est arrêté par la convention collective de l'entreprise et ce, par rapport à ses effectifs.

Article 43 - Tout travailleur se rendant en pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam ouvre droit, une seule fois au cours de sa carrière professionnelle, à une absence spéciale rémunérée égale à 30 jours consécutifs.

Article 44 - Le travailleur bénéficie d'un congé exceptionnel de trois (03) jours ouvrables rémunérés à l'occasion de chacun des évènements familiaux ci-après :

- mariage du travailleur,
- naissance d'un enfant du travailleur,
- mariage de l'un des descendants du travailleur,
- décès d'ascendant, de descendant ainsi que de collatéral au premier degré du travailleur ou de son conjoint,
- décès du conjoint du travailleur,
- circoncision d'un enfant du travailleur.

Le décès d'un membre de la famille au second degré donne droit au travailleur à une journée d'absence rémunérée.

Un délai de route de quarante huit (48) heures au maximum peut être accordé dans le cas où l'évènement se produit dans un lieu éloigné de la résidence habituelle du travailleur.

L'entreprise peut exiger tout justificatif dans ce cadre.



Article 49 - Le travailleur proposé à une promotion doit remplir les conditions d'accès au poste à pourvoir en termes d'adéquation entre son profil et les exigences du poste et ce, conformément aux critères définis par la convention collective de l'entreprise.

Toutefois, l'entreprise est tenue de mettre en place des mécanismes qui permettent la promotion horizontale pour assurer l'évolution des agents dont la carrière risque d'être limitée au même poste de travail.

Section - 2 L'avancement

Article 50 - L'avancement consacre l'évolution de carrière du travailleur dans le poste qu'il occupe, au regard de sa classification dans la nomenclature des postes.

L'avancement s'effectue sur la base d'un système d'évaluation annuel que chaque entreprise est tenue de mettre en œuvre.

Le système d'évaluation prendra en compte particulièrement les performances du travailleur en matière :

- de productivité et de compétence,
- des économies réalisées (charges, temps, consommations, etc.),
- d'amélioration de la qualité.

La convention collective de chaque entreprise déterminera les modalités de mise en œuvre de l'avancement en tenant compte de la croissance de l'entreprise, de la productivité et des résultats financiers.

Section - 3 L'intérim

Article 51 - En cas de vacance d'un poste de travail ou d'absence temporaire du titulaire d'un poste de travail, l'entreprise peut recourir à la désignation d'un travailleur confirmé pour en assurer l'intérim.

Durant la période d'intérim, le travailleur désigné perçoit une indemnité d'un montant égal à la différence entre sa rémunération et celle du poste dont il assure l'intérim.

L'intérim assuré devra faire l'objet d'une décision administrative dûment notifiée à l'intéressé.

La durée de l'intérim d'un poste devenu définitivement vacant est limitée à :

- deux (2) mois pour les postes de maîtrise,
- trois (3) mois pour les postes de cadre,
- six (6) pour les postes de cadre supérieur.

A l'issue de la période d'intérim visée ci-dessus, l'intéressé est soit confirmé au poste, soit réintégré à son poste d'origine.

Section - 4 Reconversion - Redéploiement

Article 52 - Lorsque des impératifs économiques l'exigent et après épuisement des mesures internes et dans les limites des possibilités offertes, il est fait recours à des redéploiements de salariés inter-entreprises du secteur agro-alimentaire et ce, après avis du partenaire social.

Article 53 - Le travailleur redéployé vers une autre entreprise est tenu d'accepter tout poste de travail de qualification équivalente au sien. Le refus de rejoindre sa nouvelle affectation constitue dans ce cas une rupture unilatérale de la relation de travail.

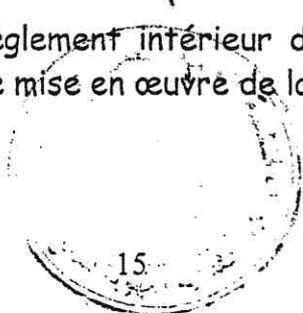
Les modalités de mise en œuvre des reconversions et/ou de redéploiement des effectifs sont déterminées par accord collectif au sein de l'entreprise.

Section - 5 La rétrogradation

Article 54 - La rétrogradation d'un travailleur à un poste de niveau inférieur au sien intervient dans les cas et selon les modalités prévus par la convention collective et/ou le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 55 - Le travailleur rétrogradé perçoit la rémunération afférente à son nouveau poste de travail.

La convention collective et le règlement intérieur de l'entreprise préciseront les motifs ainsi que les procédures de mise en œuvre de la rétrogradation.



Chapitre 2 La formation

Section 1 Plan et budget de formation

Article 56 - L'employeur est tenu d'organiser des actions de formation de perfectionnement et de recyclage dans le domaine de ses activités professionnelles conformément à la législation en vigueur.

A cet effet et en fonction des besoins et priorités recensés, l'employeur établit annuellement un plan et un budget qu'il soumet à l'avis du partenaire social.

Les actions de formation, de recyclage et de perfectionnement envisagées doivent impérativement préciser pour chaque discipline, le programme, les objectifs visés ainsi que le volume horaire alloué.

Section 2 Droits et obligations du travailleur dans le cadre de la formation

Article 57 - Le travailleur retenu pour suivre un cycle de formation, de perfectionnement ou de recyclage, dans le cadre du plan arrêté par l'entreprise, est tenu d'y participer. En cas de refus, il s'expose aux sanctions prévues par le règlement intérieur.

Article 58 - Le travailleur qui désire améliorer sa qualification professionnelle peut, après accord de l'employeur, bénéficier d'une formation, d'un perfectionnement ou d'un recyclage en rapport avec ses activités professionnelles, lorsqu'il remplit les conditions d'accès exigées par l'organisme de formation.

A cet effet, il bénéficie d'une adaptation de son temps de travail et du volume horaire hebdomadaire légal en vigueur. Il peut également, en fonction des résultats obtenus et des moyens disponibles, être intégré dans le budget de formation de l'entreprise.

Article 59 - Tout travailleur participant à un cycle de formation, de perfectionnement ou de recyclage, est tenu de se soumettre au règlement intérieur de l'organisme de formation et aux règles pédagogiques d'usage.



Le manquement à ces obligations expose l'agent aux sanctions prévues par le règlement intérieur.

L'employeur procédera obligatoirement à l'évaluation continue de la formation (acquisition des connaissances, déroulement de la formation, compétence de l'organisme formateur, etc.).

Article 60 - Les actions de formation suivies avec succès permettent aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession.

Article 61 - L'employeur peut exiger des travailleurs dont les qualifications ou les compétences le permettent, de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'il organise.

Les horaires d'enseignement théorique ou pratique assurés par des agents de l'entreprise sont rétribués conformément à la réglementation en vigueur.

Article 62 - Tout cycle de formation, de perfectionnement ou de recyclage dont la durée est égale ou supérieure à trois (03) mois doit être formalisé par un contrat engageant les obligations et droits des deux parties et fixant la durée de fidélité à l'entreprise.

Article 63 - L'employeur prend en charge l'ensemble les actions de formation, séminaires, colloques organisés par le partenaire social dans le cadre de ses activités syndicales.

Section 4 - Apprentissage

Article 64 - Conformément à la législation en vigueur, l'employeur organise des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

L'employeur désigne à cet effet un tuteur de stage qui assure l'encadrement et le parrainage des apprentis.

Chapitre 3

Dispositions particulières applicables aux enfants de chouhada

Article 65 - En application de la législation et de la réglementation en vigueur, les enfants de chouhada, à compétence égale avec les autres candidats, sont prioritaires au recrutement, à la formation et à la promotion.



TITRE IV
MODIFICATION - SUSPENSION
CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Chapitre 1
Modification de la relation de travail

Article 66 - La relation de travail est modifiée :

- lorsque la loi et la réglementation énoncent des règles plus favorables aux travailleurs,
- lorsque la relation de travail à durée déterminée devient à durée indéterminée,
- lorsque pour des raisons économiques il est fait recours au partage du travail, au travail à temps partiel ou au redéploiement au sein de l'entreprise,
- de par la volonté commune du travailleur et de l'entreprise.

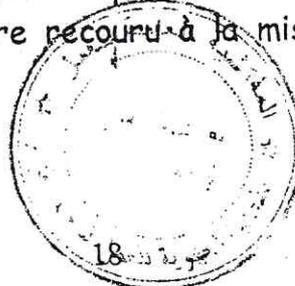
Chapitre 2
Suspension de la relation de travail

Article 67 - La relation de travail est suspendue de droit par l'effet :

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

Chômage technique

Article 68 - Lorsque le niveau d'activité de l'entreprise baisse du fait du plan de charge ou est susceptible de baisser ou que l'activité cesse de façon partielle ou totale temporairement, il peut être recouru à la mise en chômage technique du personnel concerné.



Pour chaque entreprise, la convention collective déterminera les modalités de mise en œuvre du chômage technique.

En tout état de cause, l'employeur diligentera obligatoirement une concertation avec le partenaire social à cet effet.

Article 69 - Les raisons motivant le chômage technique sont déterminées par la convention collective ou accord collectif au sein de l'entreprise.

Article 70 - Durant la période de chômage technique arrêtée avec le partenaire social, les travailleurs concernés sont mis en congé d'office et perçoivent une indemnité dite de chômage technique.

Le calcul de cette indemnité (exclusive de toutes autres primes et indemnités) est assis sur le salaire de base et comprend, éventuellement, l'indemnité d'expérience professionnelle et tient compte de la durée d'inactivité. Son montant est arrêté au niveau de chaque entreprise en accord avec le partenaire social, compte tenu du seuil critique de rentabilité de l'entreprise.

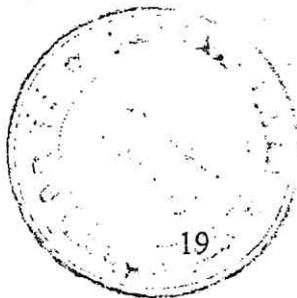
Article 71 - En cas de réduction du temps de travail, et après avis du partenaire social, les travailleurs concernés perçoivent une rémunération proportionnelle au temps de travail fixé.

Article 72 - En cas de difficultés économiques et pour éviter les licenciements, il peut être convenu avec le partenaire social d'une réduction temporaire de la rémunération avec maintien de la durée légale de travail.

Article 73 - Il peut être institué, au sein des entreprises concernées, un système de crédits horaires destinés pour compenser des périodes de basse activité durant des périodes d'intense activité (saisonnalité, conjoncture, etc.).

Réintégration

Article 74 - La réintégration au poste d'origine, ou à un poste de classification équivalente, est de droit pour le travailleur dont la relation de travail a été suspendue dans des conditions prévues par la législation en vigueur et la convention collective de l'entreprise.



Chapitre 3 Cessation de la relation de travail

Article 75 - Conformément à la loi, la cessation de la relation de travail intervient dans les cas suivants :

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

Section - 1 Licenciement

Article 76 - Le licenciement peut être prononcé :

- pour raisons économiques conformément à la législation en vigueur et aux accords collectifs,
- pour raisons disciplinaires conformément à la convention collective et au règlement intérieur de l'entreprise.

Article 77 - La cessation de la relation de travail peut être également prononcée, après épuisement des mesures internes de reconversion et de redéploiement possibles, à la suite d'acquisition d'une nouvelle technologie ou d'une réorganisation de tout ou partie de l'entreprise dûment justifiée, qui engendre une suppression de postes de travail, après avis du partenaire social.

Article 78 - En cas de diminution ou de cessation d'activité, un plan social est mis en place à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les modalités et indemnités y afférentes sont fixées par accord collectif.

Article 79 - S'il survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification (y compris celles prévues par la présente convention de branche), 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 n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail complétée et modifiée et par voie de négociation collective.



Exécution des décisions de justice en matière de licenciement

Article 80 - L'employeur est tenu de respecter scrupuleusement les procédures prévues par la législation du travail et le règlement intérieur de l'entreprise en matière de licenciement et de prévoir des voies de recours internes.

En tout état de cause, l'employeur est tenu d'exécuter les jugements rendus par les tribunaux en premier et dernier ressort en matière de licenciement et ce, nonobstant pourvoi en cassation.

Section - 2 Démission

Article 81 - La démission est un droit reconnu au travailleur. Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec l'entreprise présente sa démission par écrit et doit observer une période de préavis dont la durée est fixée par la convention collective de l'entreprise.

La durée du préavis peut être réduite à la demande du travailleur et après accord de l'employeur.

Section - 3 Retraite

Article 82 - Le Travailleur remplissant les conditions légales de départ à la retraite est mis en position de retraite et ce, à compter de la date de notification de la décision d'attribution de pension par la caisse de retraite.

TITRE V PROTECTION SOCIALE

Article 83 - Les travailleurs bénéficient du droit à la sécurité sociale.

Section - 1 Hygiène et sécurité

Article 84 - L'organisme employeur, en concertation avec le partenaire social, est tenu d'assurer aux travailleurs dans le cadre d'un programme et d'un budget annuels, les conditions d'hygiène et de sécurité conformément à la législation en vigueur.



Section - 2 Médecine du travail

Article 85 - La médecine du travail est obligatoire au sein de l'entreprise. Elle a pour objet de préserver la santé du travailleur, lui éviter toute altération physique ou mentale et prévenir les maladies professionnelles et les accidents de travail.

A ce titre, elle implique la surveillance des lieux de travail et un contrôle médical régulier des travailleurs par des organismes spécialisés en médecine du travail.

La convention collective de l'entreprise précisera les modalités de mise en œuvre de la médecine du travail au sein de l'ensemble des lieux de travail.

TITRE VI RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Chapitre 1 Participation

Article 86 - Conformément à la loi, la participation des travailleurs est assurée :

- au niveau de tout lieu de travail distinct, par les délégués du personnel ;
- au niveau du siège de l'entreprise, par le comité de participation.

Article 87 - Dans le cadre des dispositions de l'article 86 ci-dessus, la participation des travailleurs au sein de l'entreprise est assurée par :

- des délégués du personnel au niveau de chaque unité de production et/ou établissement.
- le comité de participation au niveau de l'entreprise, composé de l'ensemble des délégués du personnel.

Le comité de participation de l'entreprise désigne, parmi ses membres, deux représentants au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de l'entreprise.

Article 88 - Le mode d'élection, la composition, les attributions, le fonctionnement et les facilités des organes de participation sont définis par la législation et la réglementation, notamment la loi n°90-11 du 21 avril 1990 et les textes pris pour son application.



Chapitre 2 Exercice du droit syndical

Article 89 - L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise. Il s'exerce dans le respect des droits et libertés garantis par la législation, notamment la loi n°90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée par la loi n°91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance n°96-12 du 10 juin 1996.

Article 90 - L'organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise exerce ses attributions conformément à la législation en vigueur.

A ce titre, elle a les prérogatives suivantes :

- participer aux négociations de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'organisme employeur ;
- participer à la prévention et au règlement des conflits de travail ;
- réunir les membres de l'organisation 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. Dans ce cas, la convention collective de l'entreprise précisera les modalités d'application ;
- informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par l'employeur ;
- collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de ses membres ;
- promouvoir des actions de formations syndicales en direction de ses membres.

Article 91 - L'élection, le renouvellement, le fonctionnement ainsi que la représentativité de l'organisation syndicale UGTA obéissent aux dispositions législatives en vigueur, ainsi qu'aux statuts propres à l'organisation.

Article 92 - Dans le cadre des facilités accordées aux organisations syndicales représentatives par la législation en vigueur, les entreprises de la branche continueront à apporter leur contribution au fonctionnement de la Fédération Nationale des Travailleurs des Industries Agro-alimentaires.



Chapitre 3 Prévention des conflits collectifs de travail

Article 93 - Les employeurs et les représentants syndicaux des travailleurs s'engagent à promouvoir le dialogue comme moyen privilégié pour améliorer sans cesse les performances de l'entreprise, instaurer la compréhension en vue de préserver un climat social favorable au développement de la production, à l'élévation de la productivité du travail et à l'épanouissement des relations socioprofessionnelles.

Article 94 - Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs et l'employeur, parties à une relation, et non résolu dans le cadre des procédures de prévention et de conciliation prévues par la convention collective de l'entreprise et celles de la présente convention collective de branche.

Section 1 La prévention

Article 95 - Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs, des réunions mensuelles et à chaque fois que de besoin, sont obligatoirement tenues au niveau de chaque entreprise et de chaque lieu de travail entre les représentants de l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs à l'effet d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail.

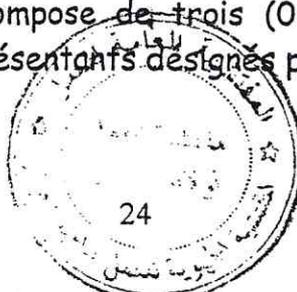
Un procès-verbal sanctionnant les travaux est dressé à l'issue de chaque réunion. Les mesures convenues s'imposent aux parties.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions sont précisées par la convention collective de l'entreprise.

Section 2 La conciliation

Article 96 - Un comité de conciliation est institué au niveau de chaque entreprise pour le règlement des différends collectifs qui surviennent au niveau de ses unités ou de tout lieu de travail de l'entreprise.

Le comité de conciliation se compose de trois (03) représentants désignés par l'employeur et de trois (03) représentants désignés par le syndicat de l'entreprise.



Le comité de conciliation de l'entreprise se réunit dans huit (08) jours au plus tard après sa saisine par l'une ou l'autre des parties. Il est tenu de rendre ses décisions dans les quinze (15) jours qui suivent sa saisine.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions sont précisées par la convention collective de l'entreprise.

Article 97 - Lorsque le différend collectif de travail n'a pas pu trouver de solution au niveau de l'entreprise, une conciliation est assurée par la SGP concernée ou l'EPE SNTA ou GIPLAIT, selon le cas, et la FNTIAA.

Article 98 - En cas d'échec des procédures de conciliation prévues ci-dessus et si le différend persiste, les parties engagent les procédures de conciliation obligatoires prévues par la loi.

Section - 3 L'arbitrage

Article 99 - Lorsque les parties conviennent de soumettre leur différend à l'arbitrage, il est fait application des articles 442 à 454 du code de procédure civile, sous réserve des dispositions particulières de la loi 90-02 du 06 février 1990.

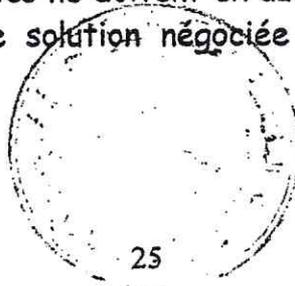
La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours suivant la désignation des arbitres. Elle s'impose aux parties, tenues d'en assurer l'exécution.

Chapitre 4 Modalités d'exercice de droit de grève

Section - 1 Conditions générales

Article 100 - Après épuisement de toutes les procédures de conciliation prévues par la législation en vigueur et la convention collective, les travailleurs ont le droit de recourir à la grève dans les conditions fixées par la loi.

Même pendant la grève, les parties ne doivent en aucun cas, et sous aucun prétexte, interrompre la recherche d'une solution négociée au différend collectif qui les oppose.



Section - 2

De l'approbation de la grève par le collectif des travailleurs

Article 101 - Le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale constituée d'au moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné.

Section - 3

Du préavis de grève

Article 102 - La grève, approuvée dans les conditions prévues par l'article ci-dessus, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de grève.

Le préavis est déposé auprès de l'employeur et l'inspection de travail territorialement compétente. La durée de préavis de grève ne saurait être inférieure à un minimum de huit (8) jours à compter de la date de son dépôt.

Article 103 - Dès le dépôt du préavis de grève, l'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et de désigner les travailleurs chargés de ces tâches.

Article 104 - L'arrêt collectif de travail intervenu en violation des dispositions de la loi constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y-ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leurs actions directes ou indirectes.

Section - 4

Service minimum

Article 105 - Durant la grève, un service minimum devra être assuré pour permettre la continuité des activités vitales de l'entreprise.

Dès le début du préavis de grève, la liste des postes et des travailleurs, au niveau de chaque unité ou de l'entreprise, concernés par le service minimum est arrêtée par accord collectif.



Section - 5 De l'entrave à la liberté du travail

Article 106 - L'entrave à la liberté du travail par des menaces, manœuvres frauduleuses, violences ou voies de faits envers l'employeur ou un travailleur, ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux professionnels, constituent une faute professionnelle grave sans préjudice des sanctions pénales.

TITRE VII CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE REMUNERATION

Chapitre 1 Rémunération

Article 107 - En contrepartie du travail fourni, le travailleur perçoit, à titre de rémunération, un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail.

Le salaire comprend :

- le salaire de base,
- les indemnités liées à l'ancienneté et au poste de travail,
- les primes liées à la productivité du travail et aux résultats du travail.

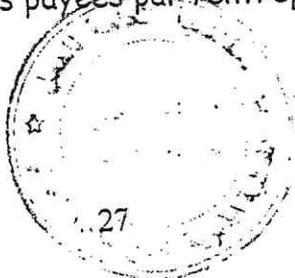
La rémunération est exprimée exclusivement en termes monétaires.

Article 108 - Par revenu proportionnel aux résultats du travail il faut entendre la rémunération au rendement et notamment à la tâche, à la pièce et au chiffre d'affaires.

Au cas où ce mode de rémunération est adopté par l'entreprise, toutes les modalités y afférentes devront être précisées par convention ou accord collectif.

Article 109 - Les rémunérations dues par l'entreprise au titre du travail fourni, ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie, ou être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des travailleurs, à l'exclusion des retenues au titre :

- de remboursements de prêts,
- de loyers et charges locatives payées par l'entreprise,
- de décisions de justice,



Article 110 - La révision des salaires au sein de l'entreprise peut être opérée, par voie de négociations collectives, lorsque la croissance, la productivité et les résultats financiers sont positifs et que cette mesure ne remet pas en cause l'équilibre financier.

Chapitre 2 **Classification professionnelle - Salaire de base**

Article 111 - La classification professionnelle détermine un classement cohérent des postes de travail. Elle s'effectue, compte tenu des spécificités de chaque entreprise, sur la base :

- de la description et de l'analyse des postes de travail,
- de l'évaluation et de la cotation de leur contenu,
- de leur hiérarchisation.

Article 112 - L'entreprise détermine les critères d'accès à chaque poste de travail.

Ces critères tiennent compte de la qualification exigée, des résultats des tests ou examens professionnels, s'il y a lieu, et des aptitudes du candidat.

Article 113 - Le salaire de base est déterminé directement par la grille de classification des postes de travail de l'entreprise.

La classification des postes de travail est arrêtée par la convention collective de l'entreprise.

Dans le cadre de la définition des postes de travail, la polyvalence par l'enrichissement des tâches doit être privilégiée. Les qualifications requises ainsi que le volume de travail assigné au poste doivent être pris en compte dans la cotation du poste.

Le diplôme est un critère qui est pris en compte dans la qualification professionnelle. Il ne correspond pas systématiquement à un poste de travail.



Chapitre 3 Les indemnités et primes

Section - 1 Indemnités et primes liées au poste et aux conditions de travail

L'indemnité d'expérience professionnelle (IEP)

Article 114 - L'indemnité d'expérience professionnelle est destinée à valoriser l'expérience et l'ancienneté acquise par le travailleur durant sa carrière professionnelle. Elle est due aussi bien pour son expérience au sein de l'entreprise que pour celle acquise au niveau de ses employeurs précédents.

Le taux annuel d'IEP est déterminé par la convention collective de l'entreprise, compte tenu de la fourchette fixée dans le tableau annexé à la présente convention.

L'indemnité de travail posté (ITP)

Article 115 - Lorsque les nécessités de travail l'exigent, le travail peut être organisé par équipes successives, selon l'un et/ou l'autre des systèmes ci-après :

- Système en trois (3) fois huit (8) continu,
- Système en trois (3) fois huit (8) discontinu,
- Système en deux (2) fois huit (8) continu,
- Système en deux (2) fois huit (8) discontinu.

Cette indemnité vise à compenser les sujétions liées aux changements répétés des horaires de travail et aux contraintes de passations de consignes.

L'indemnité de travail posté n'est pas cumulable avec l'indemnité de travail de nuit.

Le taux de l'indemnité de travail posté correspondant à chacun des systèmes prévus ci-dessus est fixé dans le tableau annexé à la présente convention.

L'indemnité de nuisance

Article 116 - L'indemnité de nuisance est attribuée au travailleur dont les tâches présentent des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité ou de danger.



La liste des postes y ouvrant droit ainsi que le taux correspondant à chaque poste, en fonction de la nature et du temps de son exposition aux nuisances est fixé par l'entreprise sur proposition de la commission d'hygiène et sécurité en accord avec le médecin du travail, dans les limites prévues dans le tableau annexé à la présente convention.

Le versement de l'indemnité de nuisance n'exclut pas la dotation individuelle ou collective des travailleurs exerçant dans les conditions susvisées, en moyen de protection (tenues de travail et de sécurité) selon des caractéristiques et des périodicités arrêtées par l'entreprise, sur proposition de la commission d'hygiène et de sécurité.

L'indemnité d'astreinte

Article 117 - L'astreinte est une obligation faite à un travailleur à l'effet de se tenir à la disposition de l'entreprise en dehors des heures de travail.

La liste des postes de travail concernés par l'astreinte est fixée par la convention collective de l'entreprise.

Le travailleur qui se trouve sous le régime de l'astreinte est tenu de demeurer à son domicile habituel, ou à un autre endroit (à préciser obligatoirement) où il peut être joint. A ce titre il perçoit une indemnité d'astreinte dont le montant est fixé dans le tableau annexé à la présente convention.

L'indemnité de travail de nuit

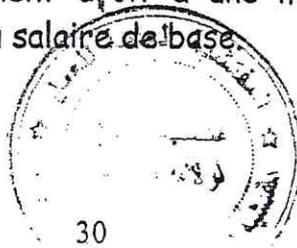
Article 118 - Lorsque les horaires de travail normaux sont effectués la nuit, entre 21 heures et 05 heures, les travailleurs concernés bénéficient d'une indemnité de travail de nuit.

Le montant de cette indemnité est fixé dans le tableau annexé à la présente convention.

L'indemnité de travail de nuit n'est pas cumulable avec l'indemnité de travail posté.

L'indemnité pour heures supplémentaires

Article 119 - Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail ou au-delà de celle fixée par l'article 31 de la loi n°90-11 du 21 avril 1990. Les heures supplémentaires effectuées ne peuvent dépasser 20 % de la durée légale de travail. Elles donnent droit à une majoration qui ne peut être inférieure à 50 % du taux horaire du salaire de base.



L'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP)

Article 120 - L'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP) est attribuée aux travailleurs qui, en raison des tâches inhérentes à leur poste de travail, effectuent fréquemment, voire régulièrement, des heures supplémentaires.

Le taux de l'IFSP varie en fonction du volume d'heures supplémentaires auquel est astreint le travailleur dans les limites fixées dans le tableau annexé à la présente convention.

L'IFSP est exclusive de toute autre rémunération pour heures supplémentaires.

L'indemnité forfaitaire de fonction (IFF)

Article 121 - L'indemnité forfaitaire de fonction est destinée à compenser forfaitairement les contraintes, sujétions d'horaires, frais divers et risques particuliers auxquelles sont soumis les cadres au sein de l'entreprise et qui ne sont pas pris en compte dans la cotation du poste de travail.

La liste des postes de travail bénéficiaires de cette indemnité est fixée par convention ou accord collectif au niveau de l'entreprise. Son montant varie en fonction des contraintes encourues par le poste, dans les limites fixées dans le tableau annexé à la présente convention.

L'indemnité de frais de fonction est supprimée lorsque les conditions de son attribution ne sont plus réunies.

L'indemnité de caisse

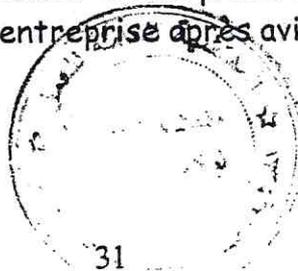
Article 122 - Il est alloué aux travailleurs qui manipulent des espèces dans le cadre de leur activité une indemnité de caisse dont le montant varie en fonction du montant moyen des sommes manipulées quotidiennement, dans les limites fixées dans le tableau annexé à la présente convention.

Section 2

Primes liées à la motivation et aux performances

La prime d'inventaire de fin d'année

Article 123 - Les travailleurs qui participent effectivement aux travaux d'inventaires de fin d'année bénéficient d'une prime annuelle d'inventaire. La liste des bénéficiaires est arrêtée par l'entreprise après avis du partenaire social.



Le montant à attribuer à chaque agent est déterminé en fonction du degré de sa participation aux travaux d'inventaire, dans les limites fixées dans le tableau annexé à la présente convention.

La prime d'inventaire est exclusive de toute forme d'indemnisation pour heures supplémentaires. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité forfaitaire de service permanent.

La prime de bilan

Article 124 - Il est alloué au personnel ayant participé effectivement à l'élaboration du bilan une prime annuelle de bilan, lorsque celui-ci est arrêté et présenté avant le 31 mars de l'exercice suivant. La liste des bénéficiaires est arrêtée par l'entreprise après avis du partenaire social.

Le montant à attribuer à chaque agent est déterminé en fonction du degré de sa participation aux travaux de bilan, dans les limites fixées dans le tableau annexé à la présente convention.

La prime de bilan est exclusive de toute forme d'indemnisation pour heures supplémentaires. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité forfaitaire de service permanent.

Les primes de rendement

Article 125 - Les primes de rendement individuel et collectif sont destinées à stimuler la productivité. Les conditions et modalités d'attribution de ces primes ainsi que le taux sont déterminés par la convention collective de l'entreprise.

Le calcul des primes de rendement est assis sur le salaire de base. Le volume global de ces primes est fixé à 60% du salaire de base.

L'intéressement

Article 126 - L'intéressement est une gratification que l'entreprise attribue aux travailleurs à la fin de l'année en fonction du bénéfice net réalisé, conformément aux modalités prévues par le code de commerce. Elle peut être allouée également, à titre d'encouragement, au niveau des entreprises déficitaires ayant amélioré de façon substantielle leurs résultats financiers.

Le montant à octroyer à chaque travailleur est arrêté par les organes habilités de l'entreprise.



La prime d'innovation

Article 127 - Tout travailleur auteur d'innovation à l'origine d'une amélioration exceptionnelle en matière de processus de production, d'économie ou de qualité, ouvre droit à une prime d'innovation dont les modalités sont déterminées au cas par cas par l'entreprise. Cette indemnité est servie une seule fois. Le travailleur peut également bénéficier d'une promotion ou d'un avancement. Si l'innovation relève de la protection industrielle ou des droits d'auteur, l'entreprise peut négocier les modalités d'intéressement avec le travailleur concerné.

Section 3

Indemnités à caractère de remboursement de frais

L'indemnité pour frais de mission

Article 128 - Tout travailleur appelé à effectuer une mission commandée par l'entreprise à l'intérieur du territoire national, dans un rayon supérieur à 50 km de son lieu de travail habituel, perçoit une indemnité compensatrice de frais de mission. Par mission il faut entendre tout déplacement d'une durée inférieure à un mois.

Cette indemnité est composée de frais de restauration et d'hébergement. Les montants y afférents sont fixés dans le tableau des indemnités et primes annexé à la présente convention.

Le montant de l'indemnité de frais de mission subit un abattement de 75% en cas de prise en charge.

Article 129 - Le transport du travailleur en mission est assuré par l'entreprise. Toutefois, lorsque qu'il utilise son véhicule personnel pour effectuer la mission, il bénéficie d'une indemnité kilométrique dont le montant est fixé dans le tableau annexé à la présente convention.

Article 130 - Les indemnités compensatrices de frais de mission à l'étranger sont octroyées conformément à la réglementation en vigueur.

L'indemnité pour frais de déplacement

Article 131 - L'indemnité de déplacement est destinée à compenser forfaitairement les frais engagés par le travailleur en déplacement pour une durée supérieure à un mois.

La durée maximale du déplacement ainsi que les modalités d'indemnisation des travailleurs concernés sont déterminées par la convention collective de l'entreprise.

L'indemnité de véhicule

Article 132 - Les travailleurs qui utilisent leur véhicule personnel pour leurs déplacements de service et pour assurer leur propre transport (domicile - lieu de travail) perçoivent une indemnité forfaitaire de véhicule. Cette indemnité est suspendue lorsque le véhicule est immobilisé pour quelque motif que ce soit au delà d'un (01) mois.

La liste des bénéficiaires de l'indemnité de véhicule ainsi que les modalités d'attribution sont précisées par la convention collective de l'entreprise.

Le montant de l'indemnité de véhicule est fixé dans le tableau annexé à la présente convention. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité de transport.

L'indemnité de transport

Article 133 - Lorsque l'entreprise n'assure pas le transport du personnel, il est alloué au travailleur une indemnité de transport correspondant aux tarifs appliqués par les transports en commun (abonnement ou ticket).

Les montants minimum et maximum de l'indemnité de transport sont fixés dans le tableau annexé à la présente convention. Les conditions et modalités d'application de ces mesures sont précisées par la convention collective de l'entreprise.

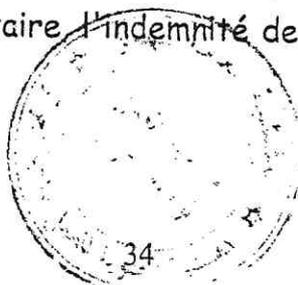
L'indemnité de panier

Article 134 - L'indemnité de panier est destinée à compenser forfaitairement les frais engagés par le travailleur pour assurer sa restauration lorsque l'organisation du travail ne lui permet pas de se rendre à son domicile pour prendre son repas et que celui-ci n'est pas assuré gratuitement par l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est fixé dans le tableau annexé à la présente convention.

L'indemnité de panier n'est pas cumulable avec l'indemnité pour frais de mission ou de déplacement.

Du fait de son caractère forfaitaire, l'indemnité de panier est maintenue durant le mois de Ramadhan.



Section 4 Indemnités, primes et allocations diverses

L'indemnité pour salaire unique

Article 135 - L'indemnité pour salaire unique est attribuée au travailleur marié, quelque soit son sexe, dont le conjoint n'exerce pas d'activité rémunérée. Elle est également attribuée aux agents veufs (veuves) ou divorcés (divorcées) ayant des enfants à charge.

Le montant de cette indemnité est fixé dans le tableau annexé à la présente convention.

La prime de scolarité

Article 136 - La prime de scolarité est allouée une fois par an aux travailleurs ayant des enfants scolarisés. Le montant de cette prime est fixé par la convention ou l'accord collectif au sein de l'entreprise.

L'indemnité de bonification de Moudjahid

Article 137 - Le travailleur ayant la qualité de moudjahid, selon les conditions prévues par la législation y afférente, perçoit une indemnité dite de bonification de moudjahid déterminée conformément à la loi n°90-16 du 14 septembre 1991 et des textes subséquents.

Allocation de fin de carrière

Article 138 - Il est alloué au travailleur admis à la retraite une allocation de fin de carrière dont le montant est égal à trois (03) mois de son salaire moyen des douze derniers mois soumis à sécurité sociale pour chaque tranche de cinq (05) années à six (06) années d'ancienneté dans la limite de dix huit (18) mois. Elle est allouée aux travailleurs qui totalisent au moins dix (10) années d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Allocation décès

Article 139 - En cas de décès du travailleur, il est alloué à ses ayant droits une allocation décès. Le montant de cette allocation est fixé à quinze (15) fois le salaire moyen soumis à sécurité sociale perçu durant les douze mois précédent son décès.

Article 140- Il est alloué aux travailleurs exerçant dans les zones du sud une indemnité de zone géographique conformément à la législation en vigueur. Les modalités y afférentes seront déterminées par la convention collective de l'entreprise.

Autres primes et indemnités

Article 141 - Les primes et indemnités prévues par la présente convention collective de branche ne sont pas exclusives des autres primes et indemnités d'autres natures versées par chaque entreprise en raison des spécificités de leurs activités.

TITRE VIII ŒUVRES SOCIALES

Article 142 - La gestion des œuvres sociales est du ressort des représentants des travailleurs qui sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Article 143 - Le fonds des œuvres sociales est alimenté par une contribution de l'employeur conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Le fonds peut également recevoir des dons et des legs de l'employeur en fonction de ses moyens.

TITRE IX DISPOSITIONS FINALES

Article 144 - Les parties conviennent d'une augmentation des salaires des travailleurs allant de 5% à 20%. Le taux d'augmentation des salaires sera arrêté au niveau de chaque entreprise (groupe et filiales), par voie de négociations collectives, dans le strict respect des dispositions de l'article 110 de la présente convention.

Les entreprises en difficulté auront la latitude de réviser les salaires lorsqu'elles auront redressé leurs situations et afficheront des capacités réelles qui le permettent.

Article 145 - Il est institué une commission de convention de la branche composée de huit (08) membres représentant les employeurs de la branche agroalimentaire et de huit (08) membres représentant l'UGTA/FNTIAA.

Membres représentant les employeurs :

M. YAHIAOUI Abderrahmane - SGR PRODA

M. ASKRI Mohamed	- SGP TRAGRAL
M. KHELLALEF Mohamed	- SGP CEGRO
M. DRAIDI Mohamed Tayeb	- SGP SGDA
M. DERRADJI Brahim	- SGP COJUB
M. GHEZZAZ Mohamed Arezki	- EPE non affiliée SNTA
M. BOURAOUI Akli	- EPE non affiliée GIPLAIT
M. SADKI Lamine	- SGP CEGRO

Membres représentants l'UGTA/FNTIAA :

M. BOUREMANA Ahmed
M. AZZOUZ Belheir
M. BENKHALED Khaled
M. HAZEM Abderrahmane
M. SEBAA Abdelhafid
M. ZERARA Slimane
M. BOUZITOUNA Laid
M. BELHADJ MEDIOUN

Article 146 - La commission est appelée à interpréter les dispositions de la présente convention en cas de divergence dans son application et à procéder à sa révision éventuelle et son adaptation en cas de changements dans la législation et la réglementation du travail.

Article 147 - Les entreprises relevant des portefeuilles des SGP PRODA, TRAGRAL, CEGRO, SGDA et COJUB ainsi que les EPE non affiliées SNTA et GIPLAIT devront adapter leurs conventions et accords collectifs aux dispositions de la présente convention collective.

Article 148 - L'adhésion à la présente convention est ouverte à d'autres entreprises qui en font acte par accord collectif conformément à la loi.

Article 149 - La présente convention de branche est présentée aux fins d'enregistrement à l'inspection du travail territorialement compétente en ce qui concerne le siège des SGP PRODA, TRAGRAL, CEGRO, SGDA, COJUB et des EPE non affiliées SNTA et GIPLAIT et au greffe du tribunal d'Alger.

Article 150 - La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires. Une fois les formalités d'enregistrement accomplies, les parties s'engagent à notifier la présente convention, pour mise en œuvre, à toutes les entreprises concernées.



Annexe

Indemnités – primes – Allocations diverses

Rubrique	Montant ou taux		Observations
	Minimum	Maximum	
Indemnité d'expérience professionnelle (IEP)	2%	3,25%	Plafonnée à 80%
Indemnité de travail posté (ITP) : 3 x 8 continu 2 x 8 continu 3 x 8 discontinu 2 x 8 discontinu	25% du salaire de base 20% du salaire de base 15% du salaire de base 10% du salaire de base		
Indemnité de nuisances	5% à 20% du salaire de base		
Indemnité d'astreinte	200 DA / jour		
Indemnité de travail de nuit	300 DA / nuit travaillée		
Indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP)	5%	20%	
Indemnité forfaitaire de fonction (IFF)	2000 DA	8000 DA	
Indemnité de caisse	1000 DA	4000 DA	
Prime d'inventaire	2000 DA	4000 DA	
Prime de bilan	2000 DA	6000 DA	
Indemnité pour frais de mission : <u>Au nord :</u> - Cadres - Maîtrise – Exécution <u>Au sud :</u> - Cadres - Maîtrise – Exécution	<u>Restaur.</u> 700 DA 500 DA 800 DA 700 DA	<u>Nuitée</u> 3000 DA 2300 DA 3400 DA 2600 DA	<u>Total/jour</u> 4400 DA 3300 DA 5000 DA 4000 DA En cas de prise en charge, un abattement de 75% est appliqué aux montants prévus ci-contre.
Indemnité kilométrique	12 DA/km		
Indemnité de véhicule	2500 DA	6000 DA	Les conditions et modalités d'attribution, et de suppression sont précisées par la convention collective de l'entreprise.
Indemnité de transport	700 DA/mois	3100 DA/mois	
Indemnité de panier	150 DA/jour	210 DA/jour	
Indemnité pour salaire unique	1000 DA/mois		

Article 151 - La présente convention prend effet à compter du 1^{er} mai 2010. Elle annule et remplace la convention collective de branche du 30 septembre 2006.

Fait à Alger, le 1^{er} mai 2010

P/ Les employeurs de la branche

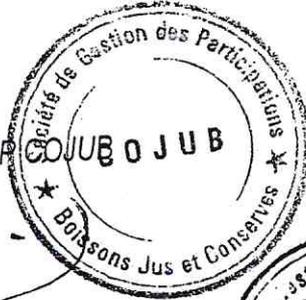

Kamel CHADI
Président du Directoire de la SGP PRODA




Baizid BELHOUADJEB
Président du Directoire de la SGP SGDA




Larbi MEKKAOUI
Président du Directoire de la SGP COJUBOJUB




Ramdane SOKHAL
Président du Directoire de la SGP CEGRO



Mohamed Tahar BENSEGUENI
Président du Directoire de la SGP TRAGRAL


Le Président du Directoire
M. T. BENSEGUENI

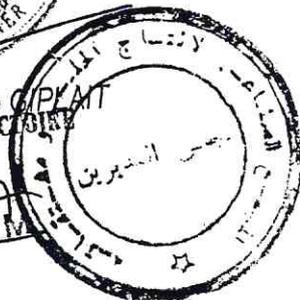
Ahmed MADJOUR
Président du Directoire de la SNTA



Mouloud HARIM
Président du Directoire de CIP/MT

LE PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE


M. HARIM



PM'UGTA-FNTIAA


Kamel BENABBOU
Secrétaire Général de la FNTIAA