

نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2017
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : الاتفاقية الجماعية لشركة مناجم الحديد الجزائرية "صوميفار" (بالفرنسية)
القطاع: المناجم
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 22 باب : هدف ومجال التطبيق / حقوق وواجبات العمال / حقوق وواجبات صاحب العمل / شروط وكيفيات التوظيف / مدة العمل / العطل القانونية – الغيابات – الاجازات / التكوين المهني / الترقية / إعادة تعيين العامل / تعديل-فصل وتعليق علاقة العمل / تقليص تعداد العمال / النظام الداخلي / التصنيف المهني- نظام الأجور – الترقية / اجرة العمل – العلاوات والتعويضات / الاستيداع – الانتداب -التقاعد/ مشاركة العمال – صلاحيات وحقوق أجهزة المشاركة / ممارسة الحق النقابي / الاحتياطات وتسوية النزاعات / الخدمات الاجتماعية / تدابير خاصة بابن الشهيد / النظافة – الامن- طب العمل / التدابير النهائية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

SOCIETE DES MINES DE FER D'ALGERIE SOMIFER-Spa

SOMIFER

شركة مناجم الحديد الجزائرية صوميفار

Capital social de 120.000.000 DA



Enregistrée au niveau

de l'Inspection du Travail

sous le N° 003 - du 07 / 02 / 2017

SOMMAIRE

Titres & Chapitres		Pages	Articles
TITRE I	Objet et champ d'application.		
	▪ Objet et champ d'application.		1 à 3
TITRE II	Droits et obligations des travailleurs.		
	▪ Chapitre 1 : Droits des travailleurs.		4 à 5
	▪ Chapitre 2 : Obligations des travailleurs.		6
TITRE III	Droits et obligations de l'employeur.		
	▪ Chapitre 1 : Droits de l'employeur.		7 à 8
	▪ Chapitre 2 : Obligations de l'employeur.		9 à 10
TITRE IV	Conditions et modalités de recrutement.		
	▪ Chapitre 1 : Le recrutement.		11 à 16
	▪ Chapitre 2 : L'essai et la confirmation.		17 à 21
	▪ Chapitre 3 : Le contrat de travail.		22 à 30
TITRE V	Durée de travail.		
	▪ Chapitre 1 : Durée légale de travail.		31 à 38
	▪ Chapitre 2 : Travail de nuit.		39 à 41
	▪ Chapitre 3 : Travail posté.		42 à 44
	▪ Chapitre 4 : Heures supplémentaires.		45 à 47
	▪ Chapitre 5 : Récupération des heures perdues.		48 à 51
TITRE VI	Repos légaux – Congés - Absences.		
	▪ Chapitre 1 : Les repos légaux.		52 à 58
	▪ Chapitre 2 : Les congés légaux.		59 à 73
	▪ Chapitre 3 : Les absences.		74 à 86
TITRE VII	Formation professionnelle		
	▪ Formation professionnelle		87 à 105

TITRE VIII	Promotion	
▪	Promotion	106 à 114
TITRE IX	Réaffectation du travailleur	
▪	Réaffectation du travailleur	115 à 117
TITRE X	Modification – Cessation et Suspension de la relation de travail.	
▪	Chapitre 1 : Modification du contrat de travail.	118 à 119
▪	Chapitre 2 : Suspension de la relation de travail.	120 à 121
▪	Chapitre 3 : cessation de la relation de travail	122 à 124
▪	Chapitre 4 : Privation de liberté à un travailleur	125
TITRE XI	Compression d'effectif.	
▪	Compression d'effectif.	126 à 129
TITRE XII	Le règlement intérieur.	
▪	Le règlement intérieur.	130 à 133
TITRE XIII	Classification professionnelle – Système de rémunération - Avancement.	
▪	Chapitre 1 : Classification.	134 à 149
▪	Chapitre 2 : Système de rémunération.	150
▪	Chapitre 3 : Avancement.	151 à 154
TITRE XIV	Rémunération de travail – Primes et indemnités.	
▪	Chapitre 1 : Rémunération de travail.	155 à 165
▪	Chapitre 2 : Primes et indemnités.	166 à 206
TITRE XV	Disponibilité – Détachement – Retraite.	
▪	Chapitre 1 : Disponibilité.	207 à 214
▪	Chapitre 2 : Détachement.	215 à 222
▪	Chapitre 3 : Retraite.	223 à 228
TITRE XVI	Stimulation morale – Matérielle & Intéressement.	
▪	Chapitre 1 : Stimulation morale	229 à 234
▪	Chapitre 2 : Stimulation Matérielle.	235 à 240
▪	Chapitre 3 : Prime d'encouragement.	241

TITRE XVII	Participation des travailleurs. Attributions et droits des organes de participation.	
▪	Chapitre 1 : Participation des travailleurs.	242 à 244
▪	Chapitre 2 : Attributions et droits des organes de participation.	245 à 260
TITRE XVIII	Exercice du droit syndical.	
▪	Exercice du droit syndical.	261 à 276
TITRE XIX	Prévention et règlement des conflits.	
▪	Chapitre 1 : Conflit individuel de travail.	277 à 278
▪	Chapitre 2 : Conflit collectif de travail.	279 à 311
TITRE XX	Œuvres sociales.	
▪	Œuvres sociales.	312 à 317
TITRE XXI	Dispositions relatives à l'enfant de chahid.	
▪	Dispositions relatives à l'enfant de chahid.	318 à 322
TITRE XXII	Hygiène, Sécurité & Médecine de travail.	
▪	Hygiène, Sécurité & Médecine de travail.	323
TITRE XXIII	Dispositions finales.	
▪	Dispositions finales.	324 à 332

TITRE I OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

La présente convention collective conclue entre la direction générale de l'Entreprise Publique Economique Société par Action par abréviation SOMIFER-spa, d'une part, ci-après dénommée l'employeur et d'autre part le syndicat de SOMIFER, a pour objet de définir et de régir les conditions d'emploi et les relations individuelles et collectives de travail au niveau de SOMIFER et de l'ensemble de ses Unités.

La présente convention collective réaménagée est établie sur la base de la convention collective de juillet 1998, et ses avenants ainsi que la convention de branche des mines de juillet 2016.

Article 2.

Au titre de la présente convention, sont considérés travailleurs salariés toutes personnes qui fournissent un travail manuel ou intellectuel moyennant rémunération par l'employeur dans le cadre de son organisation.

Article 3.

Considérée comme une loi professionnelle interne à l'employeur et aux représentants syndicaux des travailleurs, la présente convention s'applique à tous les travailleurs de l'entreprise à l'exception des cadres dirigeants.

TITRE II DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS CHAPITRE I DROITS DES TRAVAILLEURS

Article 4.

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 et conventionnels ;
- ❖ Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail ;
- ❖ Recours à la grève.

Article 5.

- ❖ 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 ;
- ❖ Au versement régulier de la rémunération qui leur est dû ;
- ❖ Aux œuvres sociales ;
- ❖ A tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

CHAPITRE II OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 6.

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

- ❖ Accomplir les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur ;
- ❖ Contribuer aux efforts de l'employeur en vue d'améliorer l'organisation et la production ;
- ❖ Exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans le cadre 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 peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle de l'assiduité ;
- ❖ Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'entreprise ;
- ❖ Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente ou sous-traitant 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 technologies, processus de fabrication, modes d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis ou par la hiérarchie ;
- ❖ Observer les obligations découlant du contrat de travail.

TITRE III DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

CHAPITRE I DROITS DE L'EMPLOYEUR

Article 7.

L'employeur dispose de la liberté d'organiser, diriger et contrôler son entreprise, il doit cependant se conformer aux exigences légales pour les questions sur lesquelles la loi l'oblige à demander l'avis des représentants des travailleurs.

Article 8.

L'employeur dispose du pouvoir disciplinaire qu'il exerce dans les limites prévues au contrat de travail et au règlement intérieur.

CHAPITRE II OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Article 9.

L'employeur est tenu de protéger par tous les moyens légaux les travailleurs, contre toute forme de harcèlement, d'outrages, d'injures, de diffamations, de menaces, d'attaques ou de voies de faits dont ils pourraient être l'objet dans l'exercice de leurs fonctions. Il se substitue de plein droit aux intérêts des travailleurs.

Article 10.

La responsabilité de l'employeur du fait des travailleurs, des choses ou des préposés, n'exclut pas la possibilité pour l'employeur d'user de son recours contre le travailleur ou le préposé concerné.

TITRE IV CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT

CHAPITRE I LE RECRUTEMENT

Article 11.

Toute disposition prévue au titre de la convention, d'un accord collectif ou d'un contrat de travail est nulle de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière de rémunération ou de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat ou à une organisation de nul effet.

Article 12.

L'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à Seize (16) ans, sauf dans le cadre des contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.

Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé ou préjudiciables à sa moralité.

Article 13.

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

Article 14.

Le candidat retenu à un emploi après épuisement de la procédure auprès des instances habilitées fournit un dossier administratif comprenant notamment :

- ❖ une demande d'emploi;
- ❖ deux extraits d'acte de naissance;
- ❖ deux fiches individuelles ou familiales d'état civil;
- ❖ quatre photos d'identité;
- ❖ le justificatif du niveau scolaire ou les copies certifiées conformes des certificats et diplômes obtenus;
- ❖ les justificatifs des références professionnelles;
- ❖ les certificats médicaux;
- ❖ les justificatifs le libérant de toutes obligations;
- ❖ le justificatif du lieu de résidence;

Article 15.

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

Article 16.

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

Sous réserve qu'ils répondent aux critères exigés par le poste à pourvoir, priorité est donnée au moudjahid à la veuve de Chahid, à l'enfant de Chahid et aux enfants des travailleurs retraités ou décédés en cours d'activité ainsi qu'aux enfants des travailleurs qui ont subi un apprentissage ou une formation auprès de l'employeur.

L'employeur peut procéder au recrutement de travailleurs étrangers dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur, lorsqu'il n'existe pas une main d'œuvre nationale qualifiée.

CHAPITRE II **L'ESSAI ET LA CONFIRMATION**

Article 17.

Le travailleur nouvellement recruté peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder Six (06) mois.

Cette période peut être portée à douze mois pour les postes de travail de haute qualification.

Article 18.

Les périodes d'essai, renouvelables une seule fois pour une période d'égale durée, sont fixées à :

- ❖ Deux (02) mois pour les agents d'exécution
- ❖ Quatre (04) mois pour les agents de maîtrise ;
- ❖ Six (06) mois pour le personnel cadre ;
- ❖ Six (06) mois pour les cadres supérieurs.

Article 19.

Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires.

Cette période est prise en compte dans le décompte de son ancienneté au sein de l'organe employeur lorsqu'il est confirmé à l'issue de la période d'essai.

Article 20.

A l'issue de la période d'essai, l'employeur doit selon le cas :

- ❖ Prolonger la période initiale de l'essai pour une égale durée.
- ❖ Mettre fin à la relation de travail de l'agent si les résultats ne sont pas satisfaisants.
- ❖ Prononcer la confirmation du travailleur si les résultats de la période d'essai et/ou la prolongation sont satisfaisants.

Article 21.

Durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'employeur ou par le travailleur sans indemnité ni préavis.

CHAPITRE III LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22.

La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe en toute cause du seul fait de travailler pour le compte de l'employeur.

Elle crée pour les intéressés des droits et des obligations tels que définis par la législation, la réglementation, la convention ou accords collectifs et le contrat de travail.

Article 23.

Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Article 24.

La preuve du contrat ou de la relation de travail peut être faite par tout moyen.

Article 25.

Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il est disposé autrement par les parties.

Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée.

Article 26.

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

Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables.

Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail.

Lorsqu'il s'agit pour l'employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ou lorsqu'un surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers, temporaires ou conjoncturels le justifient.

Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

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

Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la loi et des dispositions de la présente convention est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 27.

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

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

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

Article 28.

Le travailleur régi par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie au moins de l'ensemble des avantages accordés par la présente convention aux travailleurs de même qualifications professionnelles.

Article 29.

A l'expiration du contrat de travail à durée déterminée supérieure ou égale à un an et dans le cas où celui-ci n'est pas renouvelé, le travailleur concerné ouvre droit à une indemnité de fin de contrat égale à Vingt Cinq pour Cent (25 %) du salaire de base, primes et indemnités incluses du dernier mois de travail.

Article 30.

En cas de besoins nouveaux de main d'œuvre dans le cadre des dispositions prévues à l'article 27 ci-dessus, pour le même type de travaux à durée déterminée, l'employeur accordera une préférence au travailleur ayant déjà fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée et ayant donné satisfaction.

TITRE V

DUREE DE TRAVAIL

CHAPITRE I

DUREE LEGALE DE TRAVAIL

Article 31.

La durée légale de travail est fixée par la loi.

Article 32.

Par « durée légale » de travail il est entendu le temps durant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur sur le lieu même de son poste de travail ou en tout autre lieu, aux fins d'assumer ou d'exécuter les tâches inhérentes à son poste de travail.

Article 33.

La durée légale hebdomadaire de travail peut être:

- ❖ réduite pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physiques ou nerveux ;
- ❖ augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.
- ❖ Pour le personnel appelé à travailler en permanence au fond, la durée hebdomadaire de travail est fixée à Trente Cinq (35) heures par semaine rémunérées sur la base de Quarante (40) heures.

Les heures de travail accomplies dans le cadre des dispositions du présent paragraphe seront récupérées par l'ayant droit toutes les Deux (02) semaines.

Article 34.

L'amplitude journalière de travail ne doit en aucune façon dépasser Douze (12) heures y compris le temps consacré au repos.

Article 35.

La répartition de la durée hebdomadaire de travail est fixée par l'employeur, compte-tenu de l'organisation propre à chaque lieu de travail, après consultation des organes de participation.

Article 36.

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

Article 37.

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

Article 38.

L'étalement de la journée est, en règle générale, compris entre Cinq (05) heures et Vingt et Une (21) heures.

CHAPITRE II TRAVAIL DE NUIT

Article 39.

Tout travail de nuit par cycle continu effectué entre Vingt et Une (21) heures et Cinq (05) heures et non pris en charge dans le cadre du travail posté ouvre droit à une indemnité pour travail de nuit fixée à trente pour cent (30 %) du salaire mensuel de base.

Article 40.

Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de Dix Neuf (19) ans révolus, ne peuvent occuper un travail de nuit.

Article 41.

Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit.

Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.

CHAPITRE III TRAVAIL POSTÉ

Article 42.

Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, L'employeur après consultation des organes de participation, a la faculté de recourir au travail par équipes successives ou travail posté.

Le travail posté donne droit à une indemnité.

Article 43.

Le travail par équipes successives ou « travail posté » peut être pratiqué selon l'un ou les modes suivants :

Système continu en (3 x 8) ou (2 x 12) : le travail est effectué sans arrêt jour et nuit pendant toute la semaine, y compris les jours fériés et les jours de repos hebdomadaire. Chaque journée de travail est répartie en trois postes de Huit (08) heures chacun, ou Deux (02) postes de Douze (12) heures chacun, de façon à assurer le fonctionnement de l'outil de production ou de service Vingt Quatre (24) heures sur Vingt Quatre(24).

Système semi-continu en (3 x 8) ou (2 x 12) : le travail est effectué dans les mêmes conditions que le système continu, avec toutefois un arrêt en fin de semaine (jour de repos hebdomadaire).

Système discontinu en (2 x 8) : le travail est effectué pendant une partie de la journée ; les travailleurs sont répartis en deux (02) équipes, l'une effectue le travail le matin et l'autre l'après - midi, avec un arrêt à chaque fin de semaine. Travail posté comportant des périodes creuses (gardiens, agents de surveillance ou de sécurité, etc....) : il s'agit des postes de travail qui, par leur nature comportent des périodes d'inactivité, mais dont la présence des titulaires est indispensable.

La liste des postes de travail pratiquant le système de travail par équipes successives ou « travail posté » est arrêté par l'employeur.

Article 44.

A l'exception du travailleur affecté en permanence au fond, le travailleur posté qui n'est pas relevé de son quart est tenu de rester à son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit pourvu à son remplacement et ce, dans la limite d'un double quart (2 x 8). Les heures ainsi effectuées en sus de l'horaire normal seront :

- soit rémunérées sous le régime des heures supplémentaires,
- soit récupérées.

Outre la rémunération sous le régime des heures supplémentaires ou la récupération telles que ci-dessus fixées, le travailleur concerné bénéficie du paiement d'une prime de panier supplémentaire.

CHAPITRE IV HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 45.

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 Vingt pour Cent (20 %) de la dite durée légale, sous réserve des dispositions légales relatives à l'amplitude journalière de travail.

Toutefois, il peut être dérogé aux limites fixées au présent article dans les cas ci-après :

- ❖ 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'inspecteur du travail territorialement compétent est tenu informé.

Article 46.

Il est entendu par heures supplémentaires de travail, toutes celles qui, dans le cadre d'une semaine civile, dépassent la durée légale hebdomadaire.

Article 47.

Les heures supplémentaires effectuées selon les dispositions de la présente convention donnent lieu au paiement d'une majoration de :

- ❖ Cinquante pour Cent (50 %) pour les quatre premières heures effectuées au-delà de la Quarantième (40ème) heure.
- ❖ Soixante Quinze pour Cent (75%) au-delà des Quarante Quatrième (44ème) heures.
- ❖ Cent pour cent (100 %) pour les heures effectuées entre Vingt et Une (21) heures et Cinq (05) heures lorsqu'elles ne sont pas prises en charge dans le cadre du travail posté ou du travail de nuit tel que prévu par la présente convention.

CHAPITRE V RECUPERATION DES HEURES PERDUES

Article 48.

C'est à l'employeur qu'il appartient de décider, après avis des organes de participation et

compte-tenu des possibilités et des intérêts de l'entreprise, s'il usera ou non de la faculté de récupération des heures de travail perdues par suite d'intempéries, de calamité naturelle ou d'incident technique.

Article 49.

L'employeur peut mettre la totalité ou partie de l'effectif en congé technique pour les raisons suivantes:

- ❖ Calamités naturelles,
- ❖ Sinistre,
- ❖ Méventes de produits.

Ce congé sera régi par un accord collectif au moment de la survenance de l'évènement le motivant.

Néanmoins, la rémunération afférente au congé technique, à servir aux travailleurs concernés, se limite au salaire de base et à l'indemnité d'expérience professionnelle (**I.E.P.**). Elle ne doit en aucun cas dépasser le seuil de Quatre Vingt pour Cent (**80 %**) du salaire de base + I.E.P.

Article 50.

Le cas échéant, la récupération des heures de travail perdues doit avoir lieu dans un délai de Douze (12) mois suivant l'interruption de travail et sans augmenter la durée de travail de plus d'Une (01) heure par jour ni de plus de Huit (08) heures par semaine.

Article 51.

Les heures de récupérations entrent dans le cadre des dispositions des articles 49 et 50 ci-dessus, étant des heures de travail dont l'exécution est différée, leur rémunération s'effectue sans aucune majoration.

TITRE VI
REPOS LEGAUX - ABSENCES - CONGES
CHAPITRE I
LES REPOS LEGAUX

Article 52.

Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine. Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaire est fixé par la loi.

Article 53.

L'employeur, est autorisé de droit à déroger aux dispositions de l'article 52 ci-dessus en cas d'affectation de personnel dans les chantiers, bases et activités situés dans les régions éloignées du lieu de travail de rattachement.

Article 54.

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 53 ci-dessus et à la fin de chaque cycle de travail ininterrompu, il est accordé au travailleur un nombre de jours de repos égal au nombre de fractions de Sept (07) jours comprises dans le dit cycle.

Les cycles susceptibles d'être pratiqués peuvent être les suivants :

- * Soixante-trois (63) jours de travail consécutifs Vingt et Un (21) jours de repos consécutifs.
- * Quarante Deux (42) jours de travail consécutifs Quatorze (14) jours de repos consécutifs.
- * Vingt et Un (21) jours de travail consécutifs Sept (07) jours de repos consécutifs.

La durée du repos correspondant est augmentée de délais de route dont la durée est fixée comme suit pour les travailleurs affectés aux lieux de travail prévus aux articles ci-dessus.

Déplacement sur une distance entre Deux Cent (200) et Mille (1 000) km Un (01) jour pour l'aller et Un (01) jour pour le retour.

Déplacement sur une distance supérieure à Mille (1 000) km Deux (02) jours pour l'aller et Deux (02) jours pour le retour.

Article 55.

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

Article 56.

Les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés sont des jours de repos légaux.

Article 57.

Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la présente convention.

Article 58.

Lorsque les impératifs économiques ou ceux de l'organisation de la production ou du service l'exigent, le repos légal hebdomadaire peut être différé ou pris un autre jour.

CHAPITRE II LES CONGES LEGAUX

Article 59.

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

Article 60.

Le droit au congé annuel repose sur le travail effectué au cours de la période annuelle de « référence » qui s'étend du premier juillet de l'année précédente le congé au trente 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.

Article 61.

Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder Trente (30) jours calendaires par année de travail.

Article 62.

Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à Dix (10) jours et supérieur à Quinze (15) jours par année de travail est accordé aux travailleurs exerçant dans les wilayas du Sud.

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

Article 63.

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

Article 64.

La période supérieure à Quinze (15) jours ouvrables du premier mois de recrutement du travailleur équivaut à Un (01) mois de travail pour le calcul du congé annuel rémunéré.

Article 65.

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

- ❖ Les périodes de travail accompli;
- ❖ Les périodes de congé annuel;
- ❖ Les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par l'employeur;
- ❖ Les périodes de repos légal ;
- ❖ Les périodes d'absences pour maternité, maladies et accidents du travail;
- ❖ Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

Article 66.

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

Article 67.

Le travailleur en congé peut être rappelé par l'employeur pour nécessité impérieuse de service.
Le travailleur rappelé ne doit en aucun cas subir un préjudice matériel.

Les frais occasionnés par le rappel par nécessité de service du travailleur en congé, sont à la charge de l'employeur.

Article 68.

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

Article 69.

Le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour laquelle il bénéficie d'un congé de maladie et des droits y afférents.

Article 70.

Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'employeur d'accord avec le comité de participation ou à défaut des représentants légaux des travailleurs.

Article 71.

Le congé annuel peut être fractionné à la demande du travailleur ou à la demande de l'employeur pour des raisons dûment justifiées.

Toutefois, en cas de fractionnement, le travailleur doit bénéficier d'une période de repos qui ne peut être inférieure à quinze (15) jours calendaires.

Article 72.

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

Par rémunération totale, il est entendu l'ensemble des gains perçus au cours de l'année de référence y compris l'indemnité de congé de l'année précédente et à l'exception des incitations à caractère familial « allocations familiales et prime de scolarité » et de remboursements exceptionnels « frais de missions, frais de déplacement, ...etc. ».

Article 73.

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 maximum d'une année pour les cas exceptionnels dûment justifiés :

- ❖ Nécessité impérieuse de service ou d'intérêt général,
- ❖ Stage de formation professionnelle ou syndicale,
- ❖ Obligations familiales dûment justifiées.

CHAPITRE III LES ABSENCES

Article 74.

Sauf les cas expressément prévus par la loi et/ou la présente convention, le travailleur quel que soit sa position dans la hiérarchie, ne peut être rémunéré pour une période non travaillée sans que des mesures disciplinaires prévues au règlement intérieur ne soient prises.

Article 75.

Les conditions et les modalités de rémunération, pendant les absences dues à la mort de proches, accidents du travail et aux maladies professionnelles, sont déterminées par la législation relative à la sécurité sociale.

Article 76.

Durant les périodes pré et post-natales, les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité conformément à la législation en vigueur relative à la sécurité sociale.

Article 77.

Pendant une année et à compter de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, chaque jour après la reprise du congé de maternité, de Deux (02) heures d'absences spéciales payées, pendant les Six (06) premiers mois et d'Une (01) heure par jour, pendant les Six (06) derniers mois.

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

Il est à préciser que le délai d'ouverture de droit aux heures d'absences spéciales payées est de deux (02) années à compter de la date de naissance.

Les heures d'absences en question ne sont pas cumulables.

Article 78.

Le travailleur à droit à une absence spéciale payée, dont la durée est fixée à Trois (03) jours ouvrables à l'occasion et au moment de chacun des événements familiaux suivants :

- ❖ Mariage du travailleur ;
- ❖ Naissance ou décès d'un enfant du travailleur ;
- ❖ Mariage d'un enfant du travailleur ;
- ❖ Décès du conjoint du travailleur ;
- ❖ Décès de la mère ou du père du travailleur ;
- ❖ Décès de la mère ou du père du conjoint du travailleur ;
- ❖ Décès de l'oncle paternel ou maternel du travailleur ;
- ❖ Décès du grand père ou de la grand-mère du travailleur ;
- ❖ Décès du grand père ou de la grand-mère du conjoint du travailleur ;
- ❖ Décès du frère ou de la sœur du travailleur
- ❖ Décès du frère ou de la sœur du conjoint du travailleur ;
- ❖ Circoncision d'un ou de plusieurs enfants du travailleur.

Le délai de route accordé aux travailleurs devant se déplacer lors de la survenance d'un ou des événements ci-dessus cités est fixé comme suit :

- ❖ Déplacement sur une distance supérieure à Deux Cent (200) km et inférieure à Mille (1 000) km = Un (01) jour pour l'aller et Un(01) jour pour le retour.
- ❖ Déplacement sur une distance supérieure à Mille (1 000) km = Deux (02) jours pour l'aller et Deux (02) jours pour le retour.

Article 79.

Tout travailleur désirent se rendre en pèlerinage aux lieux saints de l'Islam (HADJ) et réunissant les conditions requises par la réglementation en vigueur, a droit, une fois dans sa vie professionnelle, à une absence spéciale payée de Trente Cinq (35) jours consécutifs.

Article 80.

Tout travailleur appelé à suivre des cycles de formation professionnelle où syndicale, autorisés par l'employeur, peut bénéficier d'absences spéciales payées dont la durée est égale à la durée des cycles ; le travailleur doit préalablement à son absence, fournir à l'employeur toutes les pièces justificatives, notamment les attestations ou les convocations délivrées par les organismes concernés.

Article 81.

Outre la participation aux actions de formation initiées par l'employeur, le travailleur peut après accord de l'employeur et dans la limite de Quatre (04) heures par semaine, bénéficier d'absences spéciales payées pour suivre des cours de formation ou de perfectionnement en relation avec son poste de travail.

Article 82.

Tout travailleur autorisé préalablement par l'employeur à passer des examens académiques professionnels, a droit à une absence spéciale payée d'une durée égale à celle fixée pour le déroulement de l'examen.

Le travailleur doit, au préalable, dès qu'ils eu connaissance de la date de l'examen, aviser l'employeur et lui fournir toutes pièces justificatives.

Article 83.

Le travailleur peut également moyennant un contrat établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, bénéficier d'absences spéciales non rémunérées dans la limite de Six (06) heures par semaine, si les nécessités de service le permettent, pour assurer des tâches d'enseignement à titre d'occupation accessoire en dehors de l'entreprise.

Article 84.

Des autorisations spéciales non rémunérées peuvent être accordées par l'employeur aux travailleurs qui ont un besoin impérieux de s'absenter dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

Article 85.

L'absence est définie irrégulière lorsque :

- ❖ Elle n'a pas été préalablement autorisée;
- ❖ Le motif invoqué n'a pas été jugé digne d'intérêt;
- ❖ Elle n'a pas été justifiée dans les délais prévus par le règlement intérieur;
- ❖ Le travailleur ne reprend pas son travail à l'issue du congé annuel ou de l'absence spéciale autorisée rémunérée ou non;
- ❖ Le travailleur dépasse le délai prévu par la réglementation pour l'envoi ou la remise du certificat médical prescrivant un arrêt ou une reprise de travail;
- ❖ Le travailleur part prématurément en disponibilité ou en détachement ou encore, il ne respecte pas les dates prévues pour la reprise du travail;
- ❖ Le travailleur accuse un retard à l'horaire prévu pour le travail, supérieur à la franchise fixée par le règlement intérieur.

Article 86.

Est réputé en situation d'abandon de poste et rayé sans préavis du contrôle des effectifs, tout travailleur qui enregistre Douze (12) jours consécutifs ou non d'absences irrégulières au cours de l'année considérée.

TITRE- VII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 87.

L'employeur est tenu de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs, selon un programme qu'il soumet à l'avis du comité de participation, l'employeur est tenu également dans le cadre de la législation en vigueur, d'organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

Article 88.

La fonction formation a pour objet d'exécuter ou de faire exécuter toutes études ou actions visant à mettre en place les moyens nécessaires au développement continu des ressources humaines. Elle consiste, entre autres :

- ❖ A former les travailleurs dont l'employeur a besoin au fur et à mesure qu'il se développe ;
- ❖ A assurer la formation permanente qui permet aux travailleurs d'actualiser et développer leurs connaissances théoriques et pratiques ;
- ❖ A organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

Article 89.

L'employeur organise et met en œuvre, dans le cadre des dispositions de l'article ci-dessus, des actions programmées, notamment en matière de

- formation professionnelle spécialisée ;
- Perfectionnement professionnel;
- Recyclage.

Article 90.

Par formation professionnelle spécialisée, est entendue toute action visant à l'acquisition, par le travailleur ou le futur travailleur, d'une qualification permettant de répondre aux exigences de toute nature nécessaires à la maîtrise d'un poste de travail déterminé.

Article 91.

Par perfectionnement professionnel, est entendu toute action de formation visant à une adaptation permanente du travailleur à son poste de travail, compte tenu des exigences dictées par l'évolution technique et technologique et ceci, par un relèvement continu du niveau des connaissances du travailleur et de ses capacités.

Article 92.

Par recyclage, est entendu toute action de formation visant à permettre, au travailleur, d'occuper un poste de travail dont les tâches sont différentes de celles de son poste initial mais de même niveau de qualification.

Article 93.

Les actions de formation professionnelle, menées en entreprise sont organisées dans le cadre des plans annuels et pluriannuels de formation.

Pour réaliser les actions de formation programmées, l'employeur utilise, en priorité, les moyens humains et matériels dont il dispose.

Article 94.

Les services de formation professionnelle des lieux de travail de l'employeur sont chargés d'élaborer et de proposer le plan de formation du lieu de travail et d'en assurer l'exécution.

A ce titre, ils ont, notamment, pour tâches :

- ❖ de définir les besoins en formation professionnelle du lieu de travail ;
- ❖ de proposer les actions à réaliser dans le cadre du plan de formation ;
- ❖ de proposer les moyens nécessaires à la réalisation du plan de formation ;
- ❖ d'élaborer le projet de budget de formation du lieu de travail ;
- ❖ d'assurer l'exécution du plan de formation arrêté pour le lieu de travail ;
- ❖ de dresser un bilan périodique de l'exécution du plan de formation du lieu de travail ;
- ❖ d'assurer l'affectation et la mise en poste des travailleurs formés.

Article 95.

Les services de formation professionnelle de l'entreprise sont chargés d'élaborer et de proposer le plan de formation de l'entreprise et de veiller à son exécution.

A ce titre, ils ont notamment, pour tâches :

- ❖ De collecter, d'analyser et d'exploiter les plans de formation des lieux de travail et de proposer le plan de formation de l'entreprise et les budgets y afférents ;
- ❖ De veiller à la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise, arrêté conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;
- ❖ De contrôler l'exécution du plan et des budgets de formation ;
- ❖ De veiller à l'intégration des travailleurs formés au poste de travail, objet de la formation ;
- ❖ Le plan annuel de formation définit, notamment ;
- ❖ La nature et les formes des actions de formation à mener ;
- ❖ Le nombre de travailleurs concernés par ces actions, par lieu de travail, en précisant le type de formation, les filières professionnelles, les durées et les niveaux de qualification visés ;
- ❖ Les moyens matériels et humains nécessaires à la réalisation du plan de formation ;
- ❖ Les budgets nécessaires ;
- ❖ L'échéancier de réalisation des actions projetées.

Article 96.

Le plan de formation est soumis avant sa mise en œuvre par l'employeur, au comité de participation pour avis.

Article 97.

Les actions de formation professionnelle sont organisées en cycles de formation théoriques et pratiques.

Les cycles de formation sont dispensés dans un cadre organisé par l'employeur.

Les actions de formation à l'étranger sont organisées et mises en œuvres, conformément aux dispositions fixées par la réglementation en vigueur et dans le cadre des actions programmées en la matière.

Article 98.

L'accès aux cycles de formation prévus, est subordonné selon la nature de l'action à entreprendre aux résultats des tests et des examens professionnels organisés par l'employeur ; ces tests et examens professionnels sont organisés Deux (02) mois au moins après que l'objet des stages et leurs durées aient été portés à la connaissance des travailleurs et des futurs travailleurs concernés.

Article 99.

Toute mise en formation donne lieu à l'établissement d'un contrat définissant, notamment :

- ❖ L'objet de la formation ;
- ❖ Le lieu, la durée et les conditions de formation ;
- ❖ La rémunération du travailleur ou le présalaire du futur travailleur, pendant la formation ;
- ❖ Le niveau de qualification visé ;
- ❖ Le poste de travail à l'issue de la formation ;
- ❖ Les modalités de contrôle de l'assiduité, de la discipline et du déroulement de la formation ;
- ❖ Les cas de résiliation de contrat et les mesures y afférentes ;
- ❖ La période d'engagement contractuel pendant laquelle le travailleur est tenu de servir l'entreprise à l'issue de la formation objet du contrat.

Article 100.

La durée d'engagement contractuel est calculée à raison de Trois (03) ans par année de formation sans que cette durée ne soit supérieure à Dix (10) ans.

Elle ne peut, toutefois, être inférieure à Deux (02) ans pour les formations d'une durée supérieure à Trois (03) mois et inférieure à Un (01) an.

Article 101.

Sauf cas exceptionnel ayant un rapport direct avec les besoins de l'activité ou le développement de l'entreprise, le travailleur, ayant bénéficié d'une formation, ne peut prétendre à une formation d'une durée supérieure à Trois (03) mois, qu'à l'issue d'une période d'activité d'au moins Trois (03) ans dans l'entreprise, à l'issue de la première formation.

Article 102.

Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés par l'employeur dans le cadre de ses besoins, afin d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales, professionnelles et technologiques qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement normal des tâches qui lui sont confiées ou que l'employeur envisage de lui confier.

Article 103.

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 engage, telles qu'élaboration de programmes, conférences, exposés, formation sur le tas.

Article 104.

Un budget de formation égale au minimum à Trois pourcent (03 %) de la masse salariale brute doit être dégagé par l'employeur au titre de chaque exercice.

Article 105.

La rémunération durant la période de formation s'effectue selon les dispositions ci-après :

Agent Prélevé :

Durée de la formation inférieure ou égale à trois mois :

- ❖ Maintien du salaire de base, des primes et indemnités à l'exception de celles liées aux nuisances, à la zone, à la résidence et à l'isolement, à la carrière et/ou fond, au travail posté, au transport, au panier.

Durée de la formation supérieure à Trois (03) mois :

- ❖ Maintien du salaire de base et de la prime d'ancienneté uniquement plus attribution d'une prime de formation égale à Vingt pour Cent (20 %) du salaire de base.

Formation à l'Etranger :

Les modalités de rémunération et de prise en charge de la formation des travailleurs à l'étranger sont régies par la réglementation en vigueur.

Agent Externe :

Les agents externes mis en formation par l'employeur moyennant un contrat de formation perçoivent en sus de la prise en charge de leur formation par l'employeur, un présalaire fixé comme suit :

- ❖ Formation à un poste d'agent d'exécution ou de Maîtrise :
Trois Mille Cinq Cent dinars par Mois (3500.00 DA/Mois).
- ❖ Formation à un poste de Cadre :
Cinq Mille dinars par mois (5000.00 DA/Mois).

TITRE VIII **PROMOTION**

Article 106.

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

Elle s'effectue compte tenu des postes disponibles à pourvoir et la nécessité de pourvoi des postes dans l'organigramme.

Article 107.

La promotion vers un poste plus élevé dans le système de classification des postes, se fait par voie de promotion interne.

La promotion interne sanctionne

- ❖ L'expérience professionnelle et les qualifications acquises par le travailleur chez l'employeur,
- ❖ Les connaissances, titres et diplômes acquis par le travailleur à l'issue d'une formation.

Article 108.

Les postes vacants ou nouvellement créés sont pourvus, en priorité par les travailleurs confirmés appartenant à la même catégorie ou à une catégorie immédiatement inférieure à celle des postes à pourvoir.

La promotion de ces travailleurs intervient lorsqu'ils réunissent les conditions requises pour l'occupation du poste de travail à pourvoir.

Article 109.

Le travailleur peut bénéficier d'une promotion à la suite de résultats probants obtenus lors d'un examen interne organisé par l'employeur et qui prendra en charge l'ensemble des candidats remplissant les conditions définies pour l'occupation du poste ou à l'issue d'un stage de formation professionnelle organisée par l'employeur à l'effet de pourvoir des postes de travail vacants.

La promotion au mérite peut également être octroyée sur proposition de la hiérarchie professionnelle en fonction de l'accumulation de connaissances et de qualifications nécessaires à l'accomplissement de nouvelles tâches, et compte tenu des postes disponibles et à pourvoir.

Article 110.

Peut également bénéficier d'une promotion, le travailleur qui, individuellement et indépendamment de la relation de travail, a élevé son niveau de formation et a obtenu un certificat ou un diplôme scolaire ou universitaire, dûment reconnu et validé.

Cependant, la promotion de ce travailleur est subordonnée à l'existence chez l'employeur, d'un poste vacant dont le niveau de classification correspond aux qualifications nouvelles du travailleur.

Article 111.

Lorsqu'un travailleur permanent ne réunit pas encore totalement les critères d'accès à un poste de travail plus élevé que le sien, il peut être, néanmoins, admis à titre provisoire à occuper ce poste par intérim.

La durée de l'occupation provisoire de ce poste ne peut dépasser (06) six mois de travail effectif et donne droit au bénéfice du salaire, primes et indemnités liés au poste.

Article 112.

Au terme de la durée fixée à l'article 111 ci-dessus, l'employeur est tenu de procéder à une évaluation des aptitudes du travailleur à satisfaire aux conditions et aux tâches inhérentes au poste de travail qu'il occupe provisoirement.

Lorsque l'évaluation ainsi faite se révèle satisfaisante, le travailleur est confirmé dans ce poste de travail.

Dans le cas contraire, le travailleur est réintégré à son poste d'origine.

Article 113.

Lorsque les nécessités du service l'exigent, le remplacement du titulaire d'un poste de niveau ou de qualification immédiatement supérieur pour une période d'Un (01) mois continu et inférieure à Six (06) mois, donne droit au bénéfice d'une indemnité de remplacement égale à la différence comprise entre le salaire de base du titulaire du poste et celui du remplaçant sans pour autant être supérieur à deux- 02- catégories.

Article 114.

L'employeur est tenu de mettre en place un système de gestion rationnel des carrières des travailleurs permettant de suivre régulièrement et d'apprécier leur évolution professionnelle en vue d'encourager et de promouvoir les travailleurs les plus méritants et les plus performants.

TITRE IX **REAFECTATION DU TRAVAILLEUR**

Article 115.

L'employeur peut, dans le respect des procédures et dans le cadre de l'organisation de son activité ou dans le cas où les besoins du service l'exigent, affecter le travailleur qui est tenu d'accepter, à tout autre poste de travail correspondant à sa qualification en tout lieu de son activité.

La réaffectation du travailleur ne doit en aucun cas constituer une forme de sanction déguisée ni lui causer un préjudice matériel quelconque sauf, si la demande est formulée par le travailleur.

Article 116.

Lorsqu'un travailleur présente des aptitudes physiques réduites par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail, il est réaffecté après constatation médicale de son état, à un poste correspondant à ses capacités.

Le travailleur concerné continuera à percevoir le salaire de base de son poste d'origine à l'exclusion des primes et indemnités liées au poste.

Article 117.

Compte tenu des nécessités de service, l'employeur est tenu de donner une suite à toute demande de mutation dûment justifiée, formulée par le travailleur dans un délai d'Un (01) mois.

TITRE X
MODIFICATION - CESSATION ET SUSPENSION
DE LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE I
MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 118.

Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, la convention ou accord collectif énoncent des règles plus favorables au travailleur que celles qui y sont stipulées.

Article 119.

Sous réserve des dispositions de la présente convention, les clauses et la nature du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune du travailleur et de l'employeur.

CHAPITRE II
SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 120.

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

- ❖ De l'accord mutuel des parties ;
- ❖ Des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relatives à la sécurité sociale ;
- ❖ De l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve ;
- ❖ De l'exercice d'une charge publique électorale ;
- ❖ 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.

Sauf disposition contraire légale, la suspension de la relation de travail entraîne la suppression de la rémunération pour la période considérée.

Article 121.

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

CHAPITRE III
CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 122.

La relation de travail cesse par l'effet de :

- ❖ La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;
- ❖ L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- ❖ La démission ;
- ❖ Le licenciement à caractère disciplinaire ;
- ❖ L'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation relative à la sécurité sociale ;
- ❖ Le licenciement pour compression d'effectifs ;
- ❖ La cessation d'activité légale de l'employeur ;
- ❖ La retraite ;
- ❖ Le décès.

Article 123.

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

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

Article 124.

La démission est un droit reconnu au travailleur.

Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec l'employeur, présente à celui-ci sa démission par écrit.

Le travailleur ne peut quitter son poste de travail qu'après avoir accompli un préavis fixé à :

- ❖ Un (01) mois pour les agents d'exécution ;
- ❖ Deux (02) mois pour les agents de maîtrise ;
- ❖ Trois (03) mois pour le personnel cadres et les cadres supérieurs.

L'employeur a la faculté de dispenser le travailleur de l'accomplissement du préavis partiellement ou en totalité.

CHAPITRE IV

PRIVATION DE LIBERTE A UN TRAVAILLEUR

Article 125.

Lorsqu'une privation de liberté d'un travailleur permanent régulièrement employé par l'entreprise est constatée, la relation de travail est suspendue jusqu'à sa condamnation ou sa relaxation.

Lorsque le travailleur concerné est relaxé et/ou fait l'objet d'un non-lieu, il réintègre de droit son poste de travail.

Lorsque le travailleur concerné est condamné, la relation de travail est rompue.

TITRE XI

COMPRESSION D'EFFECTIF

Article 126.

L'employeur, le comité de participation et les organisations syndicales représentatives des travailleurs s'engagent en cas de difficultés économiques conjoncturelles, à conjuguer leurs efforts dans la recherche et la mise en œuvre de solutions indispensables au redressement de la situation et à la relance des activités en crise. Dans le cas de compression d'effectifs, incontournable, l'employeur met en œuvre la procédure de licenciement pour compression d'effectifs fixée par la loi.

Article 127.

La compression d'effectifs, qui consiste en une mesure de licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels simultanés, est décidée après négociation d'un plan social présenté par l'employeur ou son représentant au comité de participation et aux organisations syndicales représentatives des travailleurs de l'entreprise, dans le cadre de réunions distinctes spécialement convoquées à cet effet.

La convocation est accompagnée du document portant contenu du volet social.

Article 128.

Dans le cadre de la compression d'effectifs des départs volontaires peuvent être autorisés par l'employeur. Les travailleurs concernés bénéficient d'une indemnité forfaitaire dont le montant sera négocié entre l'employeur et le Partenaire Social au moment de la survenance des faits et/ou situations qui motivent son attribution.

Article 129.

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

Les travailleurs licenciés pour compression d'effectifs bénéficient d'une priorité en cas de réembauche.

TITRE XII **LE REGLEMENT INTERIEUR**

Article 130.

L'employeur est tenu d'élaborer un règlement intérieur et de le soumettre pour avis aux organes de participation où, à défaut, aux représentants des travailleurs avant sa mise en œuvre.

Le règlement intérieur est un document par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline.

Article 131.

Dans le domaine disciplinaire, le règlement intérieur fixe la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en œuvre.

Les clauses du règlement intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent des lois, des règlements et des conventions ou accords collectifs en vigueur, sont nulles et de nul effet.

Article 132.

Le règlement intérieur est déposé par l'employeur auprès de l'inspection du travail territorialement compétente pour approbation de conformité avec la législation et la réglementation du travail dans un délai de huit (08) jours. Le règlement intérieur prend effet dès son dépôt auprès du greffe du tribunal territorialement compétent.

Article 133.

L'employeur assure une large diffusion du règlement intérieur en direction des travailleurs.

TITRE XIII **CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE** **SYSTEME DE REMUNERATION - AVANCEMENT**

CHAPITRE I **CLASSIFICATION**

Article 134.

La classification professionnelle détermine un ordre hiérarchique cohérent des différents emplois et postes de travail de l'employeur.

Article 135.

L'employeur établit dans le cadre de son organisation, la nomenclature des emplois et postes de travail qui correspondent aux missions qui lui incombent aussi bien en matière de production que de développement, de maintenance ou de gestion.

Il complète et actualise cette nomenclature pour tenir compte de l'évolution de la technologie, de l'organisation du travail, des normes professionnelles et des règles de l'art, ainsi que de la recherche constante d'une meilleure efficacité du travail.

Article 136.

Pour les besoins de la détermination du salaire qui s'attache à l'emploi ou à chaque poste de travail,

les différents niveaux de qualification, emplois ou postes de travail sont cotés sur la base d'un système cohérent de critères et de règles de cotations déterminées en accord avec les représentants syndicaux des travailleurs.

Cette cotation doit permettre le classement des niveaux de qualification, emplois ou postes l'un par rapport à l'autre, en fonction de leurs caractéristiques propres et des tâches y afférentes.

Article 137.

La cotation se fonde sur les seuls critères qui caractérisent la nature des tâches inhérentes à chaque niveau de qualification, emploi ou poste et à la complexité de ces tâches, aux exigences et conditions d'accès et d'occupation, au degré de qualification, au degré de responsabilité et au degré d'efforts physiques, intellectuels ou nerveux que l'accomplissement de ces tâches impliquent, les contraintes particulières à caractère exclusivement professionnel qui sont spécifiques à l'emploi ou poste, et ce à l'exclusion de toute autre considération.

La cotation des emplois ou postes ne doit en aucun cas, tenir compte des salaires, primes et indemnités perçues par les travailleurs occupants ces emplois ou postes de travail au moment de leur cotation.

Article 138.

Nul ne peut occuper un emploi ou poste de travail s'il ne remplit pas les conditions d'accès notamment, celles relatives aux niveaux d'instructions générales et professionnelles et à la qualification.

Article 139.

L'homologation des qualifications du travailleur est directe lorsqu'il satisfait aux exigences de l'emploi ou poste elle peut être également obtenue par assimilation à travers les conditions d'accès définies par l'employeur.

Article 140.

La création, la modification ou la suppression d'un emploi ou poste de travail relève de la nomenclature des postes qui doit revêtir un caractère d'ordre technologique ou pour des besoins de l'activité et suivre les étapes suivantes :

- Elaboration de la proposition de création ou de modification par le responsable du processus concerné (direction, département et/ou service) et selon le modèle annexé à la nomenclature ;
- Examen de la proposition par le responsable des Ressources Humaines de l'Unité concernée qui élabore le projet de fiche de poste ou d'emploi, après vérification et validation de l'opportunité, en se basant sur la fiche de poste repère, dans un délai de huit jours ;
- Validation de la nouvelle fiche de création ou de modification par une commission technique ad-hoc du métier avec la participation des représentants des travailleurs de l'unité concernée pour les groupes socioprofessionnels I et II et par une commission technique ad-hoc au niveau de la Direction Générale avec la participation du représentant du syndicat pour le groupe socioprofessionnel III et IV dans un délai ne dépassant pas les huit jours à compter de la date de réception de la proposition ;
- Mise à jour de la nomenclature des postes et des emplois par la Direction des Ressources Humaines, pour toutes les catégories socioprofessionnelles, dans un délai qui ne peut excéder cinq jours calendaires.

Article 141.

La qualité de cadre supérieur est conférée à titre précaire, par le Président Directeur Général ou le Directeur Général, selon le cas. La qualité de cadre supérieur ne demeure que le temps où le travailleur concerné est occupé à un poste et/ou emploi de cadre supérieur.

En cas de vacance de poste et/ou d'emploi de cadre supérieur, le Président Directeur Général ou le Directeur Général, selon le cas, désigne, par décision, un intérimaire qui doit, obligatoirement, appartenir aux cadres de la fonction concernée.

Les postes et/ou emplois de cadres supérieurs sont classés, compte-tenu de l'importance et la nature de la fonction; de la catégorie Dix Neuf (19) à la catégorie Vingt Cinq (25) de la grille des salaires en vigueur.

Article 142.

La classification ainsi que la rémunération des postes de cadres supérieurs sont négociées entre l'Employeur et les représentants des travailleurs.

Article 143.

L'intérim ne confère pas la qualité de cadre supérieur pendant la durée de son intérim, l'intéressé reçoit la rémunération attachée au poste et/ou à l'emploi occupé, sauf si celle qu'il percevait, dans son poste ou emploi d'origine, lui est supérieure.

La durée de l'intérim ne peut excéder Une (01) année.

Article 144.

Le travailleur appelé à occuper un poste et/ou un emploi de cadre supérieur, continue à appartenir à son grade d'origine et y conserve les cas échéant ses droits à l'avancement.

Article 145.

Les travailleurs occupant des postes et/ou emplois de cadres supérieurs exercent, dans le cadre légal et réglementaire, sous l'autorité hiérarchique auprès de laquelle ils sont placés et dans la limite des attributions qui leur sont fixées, des fonctions de direction, de coordination, de contrôle, d'animation, de planification, d'études, de recherches, de réalisations techniques, à des niveaux élevés au sein de l'entreprise.

Article 146.

Nul ne peut être nommé à un poste et/ou emploi de cadre supérieur s'il ne remplit pas les conditions ci-après :

- ❖ Justifier d'une formation supérieure ou d'un niveau de qualification équivalente ;
- ❖ Avoir exercé la fonction de chef de service pendant Cinq (05) ans au moins au sein de l'entreprise.

Les conditions spécifiques à certains postes et/ou emplois de cadre supérieurs sont fixées en tant que de besoin par l'employeur, selon la liste des postes de travail figurants dans la nomenclature annexée à la présente convention.

Article 147.

Le travailleur occupant un poste ou un emploi de cadre supérieur de l'entreprise, a droit à une rémunération en rapport avec le niveau de responsabilité qui lui est confié et les sujétions inhérentes à la fonction occupée.

A ce titre, et outre le salaire mensuel de base dont il ouvre droit, le cadre supérieur peut bénéficier sur décision du Président Directeur Général ou du Directeur Général, selon le cas, compte tenu de l'importance de la fonction qu'il occupe et sur présentation des justificatifs en son nom propre, de la participation de l'entreprise dans la prise en charge de certaines redevances locatives telles que:

- ❖ Consommation électrique, dans la limite de Quatre Cent (400,00) dinars par mois.
- ❖ Consommation Gaz, dans la limite de Quatre Cent (400,00) dinars par mois.
- ❖ Consommation Eau, dans la limite de Deux Cent (200,00) dinars par mois.
- ❖ De la prise en charge des communications du téléphone mobile en fonction de la nature du poste occupé et selon le lieu de travail à raison de Mille Deux Cent (1 200,00) dinars par mois, le montant peut être supérieur à Mille Deux Cent (1 200,00) dinars pour les fonctions qui nécessitent une utilisation plus importante et en permanence du téléphone durant et en dehors des heures de travail telles que : le commercial, la sécurité, la logistique... ».

Sur décision de Monsieur le Président Directeur Général ou le Directeur Général, selon le cas, l'entreprise peut attribuer un logement de fonction meublé ou prendre en charge les frais de location d'un logement dans la limite de Trente Cinq Mille (35 000.00) dinars par mois pour les cadres supérieurs qui n'habitent pas et/ou ne disposant pas de logement dans la localité de son unité d'affectation.

Cette disposition ne concerne que les cadres supérieurs recrutés compte tenu de leur compétence avérée et de l'importance stratégique du poste occupé.

Article 148.

La qualité de cadre supérieur de l'entreprise est incompatible avec l'exercice de toute autre activité lucrative ou la possession, directe ou indirecte, d'intérêts dans toute société ou exploitation industrielle ou commerciale à l'intérieur ou hors du territoire national.

Cette interdiction ne s'applique pas à la production d'œuvres scientifiques, littéraires, artistiques ou aux tâches d'enseignements.

Article 149.

La cessation de fonction du travailleur occupant et/ou exerçant un emploi de cadre supérieur de l'entreprise s'opère :

- ❖ Soit à l'initiative du Président Directeur Général, ou du Directeur Général, selon le cas,
- ❖ Soit à la demande de l'intéressé.

Nul ne peut quitter sa fonction ou en être déchargé avant notification de la décision de fin de fonction dûment signifiée par le Président Directeur Général, ou le Directeur Général, selon le cas,

Lorsque la cessation de fonction intervient à la demande de l'intéressé, celui-ci est réintégré dans son grade d'origine.

CHAPITRE II SYSTEME DE REMUNERATION

Article 150.

1. Les emplois ou postes de travail sont classés par niveau de qualification professionnelle caractérisé, par une définition globale et commune des exigences des emplois ou postes de travail qui s'y rattachent.

Le système de rémunération tient compte notamment :

- ❖ Des connaissances de base ;
- ❖ De La formation professionnelle ;
- ❖ De l'expérience professionnelle ;
- ❖ De la nature et de la complexité des tâches ;
- ❖ Du degré de responsabilité, d'autonomie, d'initiative ;
- ❖ Des contraintes professionnelles particulières ;
- ❖ Des efforts intellectuels, physiques ou nerveux.

2. Les niveaux de qualification professionnelle sont répartis en quatre groupes identifiés comme suit :

- ❖ Groupe I : Exécution « de la catégorie une (01) à la catégorie Neuf (09)».
- ❖ Groupe II : Maîtrise D'Exécution et de Commandement « de la catégorie Dix (10) à la catégorie Quatorze (14)».
- ❖ Groupe III : Cadres « de la catégorie Quinze (15) à la catégorie Dix-huit (18)».
- ❖ Groupe IV: Cadres Supérieurs « de la catégorie Dix-neuf (19) à la catégorie Vingt Cinq (25)».

CHAPITRE III AVANCEMENT

Article 151.

Outre le coefficient indiciaire déterminant le salaire de base, chaque niveau de qualification professionnelle comporte Douze (12) échelons.

Le niveau de qualification professionnelle est représenté par la catégorie au niveau de la grille des salaires annexée à la présente convention.

Article 152.

La progression des travailleurs dans le système de salaires se fait d'une part à l'intérieur du niveau de qualification professionnelle et s'intitule avancement, d'autre part le passage d'un niveau de qualification professionnelle à un autre constitue une promotion.

Article 153.

L'avancement ou progression de deux échelons au sein de la même catégorie s'effectue selon l'ancienneté acquise dans le poste, suivant les conditions suivantes :

- * Le stationnement dans le poste pendant deux ans;
- * Ne pas avoir fait l'objet de sanction disciplinaire comme suit :
 - Mise à pied pour les cadres et cadres supérieurs;
 - Sanction du deuxième degré pour la maîtrise et l'exécution;
 - Sanctions non absoute.

Enregistrement du résultat financier positif ou équilibré de l'entreprise.
Les travailleurs ouvrant droits à cet avancement doivent réunir conjointement les conditions citées ci-dessus.

L'avancement en question ne concerne pas les travailleurs admis en retraite du fait qu'ils ont bénéficié des catégories liées aux avantages accordées pour mise en retraite.

La date de prise d'effet de l'avancement ne devienne effective qu'a après approbation des comptes sociaux de l'entreprise.

Article 154.

L'avancement à l'échelon ne vise exclusivement que les travailleurs permanents présents et inscrits aux effectifs de l'employeur au 31 décembre de l'année considérée et ayant plus de trois "03"années d'ancienneté auprès de l'employeur.

TITRE XIV

REMUNERATION DU TRAVAIL - PRIMES ET INDEMNITES

CHAPITRE I

REMUNERATION DU TRAVAIL

Article 155.

En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail.

La grille des salaires est annexée à la présente convention.

Article 156.

Par salaire, au sens de la loi, il est entendu :

- ❖ Le salaire de base, tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'employeur;
- ❖ Les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur ou des heures supplémentaires effectuées;
- ❖ Les primes et/ou indemnités versées en raison des conditions particulières de travail et, notamment, de travail posté, de nuisance et d'astreinte y compris le travail de nuit et l'indemnité de zone ou de résidence et d'isolement;
- ❖ Les primes liées à la productivité et aux résultats de travail.

Article 157.

Par revenu proportionnel aux résultats du travail, il est entendu la rémunération au rendement et notamment à la tâche, à la pièce, au cachet, et au chiffre d'affaires.

Article 158.

Les remboursements de frais sont versés en raison de sujétions particulières imposées par l'employeur au travailleur.

Article 159.

La rémunération est exprimée en des termes exclusivement monétaires et son paiement s'effectue en des moyens exclusivement monétaires. Les salaires dont les montants sont supérieurs à la franchise admise par la réglementation sur les paiements, sont obligatoirement payés par chèque ou virement bancaire ou postal.

Cette disposition ne s'applique pas au remboursement des frais engagés pour des sujétions particulières.

Article 160.

Le montant de la rémunération ainsi que celui de tous les éléments qui la composent figure, nommément, dans la fiche de paie périodique établie par l'employeur.

Cette disposition ne s'applique pas au remboursement des frais engagés pour des sujétions particulières.

Article 161.

L'employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination.

Article 162.

L'employeur est tenu de verser régulièrement à chaque travailleur et à terme échu, la rémunération qui lui est due.

Article 163.

Les rémunérations ou avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances, y compris celles du trésor et de la sécurité sociale et ce, quelles que soient la nature, la validité et la forme de la relation de travail.

Article 164.

Les rémunérations contenues dans les sommes dues par l'employeur ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie ni être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des travailleurs auxquels elles sont dues sauf s'il en est convenu autrement par écrit.

Article 165.

L'employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination.

CHAPITRE II PRIMES ET INDEMNITES

Article 166.

Outre le salaire de base, des primes et indemnités telles que définies ci-après, sont allouées aux travailleurs, selon les conditions, modalités pratiques et procédures définies par la présente convention.

Article 167 : Indemnité d'expérience professionnelle (I E P)

L'indemnité d'expérience professionnelle est destinée à sanctionner la fidélité du travailleur à son organisme employeur et à valoriser l'expérience professionnelle acquise hors employeur.

Le taux plafond de L'indemnité d'expérience professionnelle est fixé à Soixante-quatre pour Cent (64%) du salaire mensuel de base pour une expérience entreprise de Vingt Huit ans (28) révolus. L'avancement au titre de l'expérience s'effectuera à raison de :

- ❖ Un pour Cent (1 %) du salaire mensuel de base, d'Une (01) à Six (06) années d'expérience acquise auprès de l'employeur.
- ❖ Deux et demi pour Cent (2,5 %) du salaire mensuel de base, de Sept (07) à vingt (20) années d'expérience acquise auprès de l'employeur.
- ❖ Trois et demi pour Cent (3,5 %) du salaire mensuel de base à partir de Vingt et Une (21) années d'expérience acquise auprès de l'employeur.

L'expérience professionnelle acquise hors employeur est validée à raison de :

- ❖ Un et demi pour Cent (1,5 %) du salaire mensuel de base, par année d'expérience dans la filière du poste.
- ❖ Un pour Cent (1%) du salaire mensuel de base, par année d'expérience hors filière du poste.

La progression du taux d'expérience professionnelle est réalisée systématiquement à chaque date anniversaire de recrutement du travailleur y ouvrant droit sur la base de la modulation et des dispositions fixées par le présent article.

Article 168 : Indemnité Forfaitaire de Service Permanent (I F S P).

L'indemnité forfaitaire de service permanent (I.F.S.P.) est destinée à rémunérer les sujétions d'horaires de travail imposées par des nécessités de service en dehors des horaires normales de travail en vigueur chez l'employeur.

L'indemnité forfaitaire de service permanent est exclusive de toute autre rémunération pour travaux effectués en heures supplémentaires sauf pour les heures travaillées un jour de repos.

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'I.F.S.P. est fixée comme suit :

- ❖ Chauffeur véhicule léger;
- ❖ Chauffeur poids lourds;
- ❖ Chauffeur transport en commun;
- ❖ Chauffeur grand routier;
- ❖ Chauffeur semi-remorque;
- ❖ Conducteur porte engins;
- ❖ Acheteur.

Les taux de L' I F S P sont fixés à Vingt Cinq pour Cent (**25 %**) du salaire mensuel de base, pour les postes comportant des périodes creuses et à Trente-cinq pour Cent (**35 %**) du salaire mensuel de base, pour les postes sans périodes creuses.

L'indemnité forfaitaire du service permanent (I.F.S.P.) n'est pas cumulable avec l'indemnité du travail posté (I.T.P).

Article 169. : Indemnité de Nuisance

Bénéficie d'une indemnité de nuisance, le travailleur affecté à un poste de travail dont les tâches présentent des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité ou de danger qui n'ont pas été pris en compte dans la classification ou qui dépassent exceptionnellement le seuil pris en compte dans la cotation de ce même poste.

Article 170.

La liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de nuisance est établie par l'employeur après avis de la commission d'hygiène et de sécurité ou du délégué compétent en la matière. Elle est actualisée, périodiquement, dans les mêmes formes.

Article 171.

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

Article 172.

Le taux modulable de l'Indemnité de nuisance, tous inconvénients confondus, est fixé entre Sept pour Cent (**07 %**) et Quarante pour Cent (**40 %**) du salaire de base mensuel **au prorata des journées effectivement** travaillées, et conformément au tableau suivant:

N°	Indemnité de Nuisance	Taux en % du salaire mensuel de base
01	Salissure	09
02	Pénibilité 1	07
03	Pénibilité 2	08
04	Insalubrité 1	09
05	Insalubrité 2	10
06	Danger 1	09
07	Danger 2	11
08	Danger 3	13

Les modalités d'application de cet article seront définies par la commission de l'hygiène et de la sécurité de SOMIFER, sur la base de la nomenclature des postes nuisants.

Article 173. Indemnité de Travail Posté

L'indemnité de travail posté, fixée entre Quinze pour Cent (15 %) et Quarante pour Cent (40 %) du salaire mensuel de base est destinée à compenser forfaitairement les sujétions du service continu et notamment :

- Le recouvrement d'horaires pour la passation de consignes;
- Le travail de nuit;
- Le travail durant le jour hebdomadaire de repos;
- Le travail durant les jours fériés chômés et payés.

L'indemnité de travail posté est modulée et fixée comme suit :

N°	Système de travail	Sans périodes creuses	Avec périodes creuses
01	(3*8) ou (2*12) continu	(40 %) du salaire de base	(30 %) du salaire de base
02	(3*8) ou (2*12) discontinu	(25 %) du salaire de base	(20 %) du salaire de base
03	(2*8) continu	(20 %) du salaire de base	(15 %) du salaire de base

L'employeur fixe la liste des postes de travail ouvrant droit à l'indemnité de travail posté.

Article 174. Bonification Moudjahid

Une bonification est accordée aux travailleurs membres de l'ALN ou de l'OCFLN tels que définis par la réglementation en vigueur.

Article 175. Indemnité de Zone ou de Résidence et d'isolement

Les postes de travail situés dans les zones et lieux de travail isolés peuvent ouvrir droit à une indemnité de zone ou de résidence et d'isolement.

Article 176.

Les listes des zones, postes et lieux de travail isolés, sont établies par l'employeur.

Elles sont complétées et modifiées dans les mêmes formes, au tant que de besoin.

Article 177.

L'indemnité de zone est servie au travailleur concerné en fonction du nombre de journées effectivement travaillées dans les zones y ouvrant droit.

Article 178.

L'indemnité de résidence et d'isolement est servie aux travailleurs concernés, en fonction du nombre de journées effectivement travaillées dans les lieux de travail isolés y ouvrant droit.

Article 179.

L'indemnité de zone est réduite ou supprimée par l'employeur lorsque les motifs qui ont présidé à son attribution cessent d'être réunis.

Article 180.

L'indemnité de résidence et d'isolement est réduite ou supprimée par l'employeur lorsque les motifs qui ont présidé à son attribution cessent d'être réunis.

Article 181.

L'indemnité de résidence et d'isolement attribuée aux travailleurs des lieux de travail ci-après cités est fixée comme suit:

Lieux de Travail	Catégorie	Montant DA par jour.
	01	91
	02	95
Le siège de la Direction Générale de SOMIFER	03	95
	04	99
	05	100
Mine Anini	06	103
	07	108
Mine Rouina	08	116
	09	118
Mine de Khanguet	10	131
	11	136
Projet Chabet El Ballot	12	143
	13	150
Projet Cherachet	14	166
	15	178
Projet Djabel Djabel	16	188
	17	202
Projet Sidi Maarouf	18	219
	19	224
	20	231
	21	242
	22	254
	23	265
	24	278
	25	290
	26	303
	27	315

Article 182. Primes ou Pénalités de Rendement

La prime ou pénalité de rendement individuel et/ou collectif est destinée à sanctionner le rendement et la productivité du travailleur et/ou du collectif de travailleurs concernés.

Lorsque les conditions de réalisation des objectifs ou programmes individuels ou collectifs de travail sont réunis, un rendement individuel ou collectif inférieur à Soixante pour Cent (60 %), ou qu'une appréciation, effectuée par la hiérarchie, est inférieure au seuil défini par l'employeur, le salaire de base du travailleur ou du collectif des travailleurs concernés subit un abattement de Cinq pour Cent (05 %) pour la période considérée.

- Le rendement individuel est le paramètre qui mesure la quantité et la qualité du travail individuel selon les normes et/ou des programmes préalablement définis.
- La productivité du travail mesure les performances d'un collectif de travailleurs accomplissant des tâches complémentaires et dont l'effort commun concourt à la réalisation des objectifs quantifiables d'un programme périodique.
- Tout collectif qui, par son activité, aura contribué à un rendement négatif d'un collectif interdépendant, sera sanctionné selon les modalités qui seront fixées par l'employeur.

Pour les besoins de mesure de la productivité, il sera tenu compte en particulier :

- ❖ Des niveaux de production et/ou du chiffre d'affaire;
- ❖ Des coûts;
- ❖ Des délais;
- ❖ De la qualité des produits et/ou des services;
- ❖ Des niveaux d'entretien et d'utilisation des capacités de production;
- ❖ De l'efficacité du service.

Article 183.

Le taux maximum mensuel modulable, des primes de rendement individuel et/ou collectif est fixé à soixante-cinq pour cent (65 %) du salaire de base ; répartis comme suit :

1. De Zéro pour Cent (00 %) à Quarante-cinq pour Cent (45 %) modulé entre les taux de réalisation des objectifs compris entre Quatre Vingt pour cent (80 %) et Cent pour Cent (100%).
2. De Zéro pour Cent (00 %) à Vingt pour Cent (20 %) pour les taux de réalisation des objectifs compris entre Cent pour Cent (100 %) et Cent Dix pour Cent (110 %).

La modulation des primes de rendement collectif et individuel est modulée comme suit :

- 1.1 Pour un taux de réalisation compris entre Quatre Vingt pour Cent (80 %) et Cent pour Cent (100 %) : le taux de PRC est modulé entre Zéro pour Cent (00 %) et Trente pour Cent (30 %).
- 1.2 Pour un taux de réalisation compris entre Quatre Vingt pour Cent (80 %) et Cent pour Cent (100 %) : le taux de PRI est modulé entre Zéro pour Cent (00 %) et Quinze pour Cent (15 %).

Total : 45 %

- 2.1 Pour un taux de réalisation compris entre Cent pour cent (100 %) et Cent Dix pour Cent (110 %) : le taux de PRC est modulé entre Zéro pour Cent (00 %) et Quinze pour Cent (15 %)
- 2.2 Pour un taux de réalisation compris entre Cent pour Cent (100 %) et Cent Dix pour Cent (110 %) le taux de PRI est modulé entre Zéro pour Cent (00 %) et cinq pour Cent (05 %).

Total : 20 %

Taux de Réalisation des Objectifs		Taux de Prime	
de %	a %	Taux (%) PRC	Taux (%) PRI
80	80.99	5	0.75
81	81.99	6	1.5
82	82.99	7	2.25
83	83.99	8	3
84	84.99	9	3.75
85	85.99	10	4.5
86	86.99	11	5.25
87	87.99	12	6
88	88.99	13	6.75
89	89.99	14	7.5
90	90.99	15	8.25
91	91.99	16	9
92	92.99	17	9.75
93	93.99	18	10.5
94	94.99	19	11.25
95	95.99	22	12
96	96.99	24	12.75
97	97.99	26	13.50
98	98.99	28	14.25
99	100	30	15

Taux de Réalisation des Objectifs		Taux de Prime	
de %	à %	Taux (%) PRC	Taux (%) PRI
100.01	101	1.5	0.50
101.01	102	3	1
102.01	103	4.5	1.50
103.01	104	6	2
104.01	105	7.5	2.50
105.01	106	9	3
106.01	107	10.5	3.50
107.01	108	12	4
108.01	109	13.5	4.50
109.01	110 et plus	15	5

Article 184.

Le mécanisme de récompense ou de pénalisation du rendement ainsi que les niveaux et modalités d'attribution de la prime ou pénalité de rendement individuel et/ou collectif prévue aux articles 182 et 183 ci-dessus sont définis et fixés par l'employeur et soumis pour avis au comité de participation avant leur mise en œuvre.

Article 185. Prime d'Astreinte et/ou de Permanence

La prime d'astreinte et/ou de permanence est fixée à Deux Cent (200,00 DA) dinars par jour pour les agents d'exécution, les agents de maîtrise, les cadres. Elle est cumulable avec les heures supplémentaires éventuellement effectuées lors des interventions.

Le travailleur d'astreinte ou de permanence bénéficie, après objet rempli, d'un repos compensateur d'égale durée (heures supplémentaires effectuées exclues du repos compensateur) dans le cas où la dite permanence ou astreinte a été effectuée sur le lieu de travail.

Article 186. Indemnité de Salaire Unique

L'indemnité de salaire unique est fixée à Deux mille six cent (2 600,00 DA) dinars par mois.

L'indemnité de salaire unique n'est servie qu'au titre d'un seul conjoint.

Article 187. Prime de Scolarité

La prime de scolarité est servie aux ayants droits pour les enfants à charge âgés de plus de six ans et de moins de 19 ans et scolarisés.

Le montant de cette prime est fixée à Quatre Mille dinars (4 000.00 DA) par année.

Article 188. Indemnité Compensatrice des Frais de Mission (Intérieur du Pays)

Champ d'application :

L'indemnité compensatrice des frais de mission a pour but d'assurer une couverture forfaitaire des frais engagés par le travailleur appelé dans le cadre des missions commandées à l'intérieur du territoire national à effectuer des déplacements dans un rayon supérieur à Cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail habituel, pendant une période égale ou inférieure à Un (01) mois.

Le déplacement doit être préalablement autorisé et donner lieu à l'établissement d'un ordre de mission par le responsable concerné. Il commence à l'heure du départ du travailleur de son lieu de travail ou de son lieu de résidence habituelle et prend fin à l'heure du retour du travailleur à l'un ou l'autre lieu.

▪ Frais de restauration

Le travailleur en mission bénéficie de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour sa restauration dès lors qu'il se trouve éloigné de sa résidence ou de son lieu de travail pendant les périodes de temps comprises entre Onze (11) heures et Quatorze (14) heures et entre Dix Huit (18) heures et Vingt et Une (21) heures.

L'indemnité en question exclue le paiement de la prime de panier.

▪ **Frais d'hébergement**

Le travailleur bénéficie dans les mêmes conditions que ci-dessus de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour son hébergement lorsqu'il se trouve éloigné de sa résidence habituelle pendant les périodes de temps comprises entre Zéro heure (00) et Six (06) heures du matin.

Le départ en mission après Zéro heure exclut le paiement de l'indemnité d'hébergement.

▪ **Frais de transport**

L'employeur assure le transport du travailleur et prend en charge les frais correspondants ou en assure le remboursement lorsqu'ils ont été avancés par ce dernier, sur la base du tarif du transport publique le plus économique (Avion, Train, Bus).

Si à la demande de l'employeur, le travailleur utilise, à titre exceptionnel, son véhicule personnel, il bénéficie de l'indemnité compensatrice des frais de transport engagés, calculée à raison de dix (10) dinars par kilomètre parcouru.

Sont considérées comme Wilayat et Daïra du sud

- La Wilaya D'Adrar ;
- La Wilaya de Laghouat ;
- Dans la Wilaya de Biskra, les Daïra d'El Meghaier, d'Ouied-Djellal et Sidi-Okba ;
- La Wilaya de Bechar ;
- La Wilaya de Tamanrasset ;
- Dans la Wilaya de Tébessa, la daïra de Bir-El-Ater ;
- La Wilaya de Tindouf ;
- La Wilaya d'Illizi ;
- La Wilaya d'El-Oued ;
- La Wilaya d'El-Bayadh ;
- Dans la Wilaya de Khenchela, la daïra de Chechar ;
- Dans la Wilaya de Djelfa, la daïra de Messaad ;
- Dans la Wilaya de Saïda, les daïra de Méchria, aïn-Sefra, El-Abiach, sidi Cheikh ;
- Dans la Wilaya de M'sila, la daïra d'Ain-E-Melh ;
- La Wilaya d'Ouargla.

Le montant de l'indemnité de frais de mission est fixé comme suit:

Lorsque l'employeur dispose de structures adéquates d'hébergement, de restauration sur les lieux où est effectuée la mission, il peut faire obligation au travailleur d'utiliser celles-ci. Dans ce cas :

- ❖ Soit l'indemnité compensatrice de frais de restauration ou d'hébergement est ramenée à: Vingt Cinq pour Cent (25 %) des montants réglementaires.
- ❖ Soit l'indemnité est maintenue dans son intégralité mais l'agent est tenu de payer les frais correspondants à son hébergement et/ou sa restauration.

NORD DU PAYS

Groupe Socio Professionnel	Repas de Midi	Repas du Soir	Hébergement	Total de la Journée
Groupe I & Groupe II	900.00 DA	900.00 DA	2 200.00 DA	4 000.00 DA
Groupe III & Groupe VI	1000.00 DA	1000.00 DA	2 500.00 DA	4 500.00 DA

SUD DE PAYS

Groupe Socio Professionnel	Repas de Midi	Repas du Soir	Hébergement	Total de la Journée
Groupe I & Groupe II	1050.00 DA	1050.00 DA	2 400.00 DA	4 500.00 DA
Groupe III & Groupe VI	1150.00 DA	1150.00 DA	2 700.00 DA	5 000.00 DA

Article 189. Indemnité de Déplacement

Champ d'application :

Cette indemnité a pour but d'assurer une couverture forfaitaire des frais engagés par le travailleur à l'occasion des déplacements effectués dans le cadre d'une affectation temporaire, pour une période supérieure à un mois et inférieure ou égale à six mois, dans un rayon supérieur à Cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail habituel.

Lorsqu'un agent est appelé à des changements fréquents d'affectation, en raison de la nature de son poste de travail, celui-ci ouvre droit à l'indemnité de déplacement, même pour une affectation inférieure à un mois.

Modalités d'attribution :

Tout déplacement doit être préalablement autorisé et donner lieu à l'établissement d'un ordre de déplacement indiquant la durée du déplacement et la date de départ de l'agent ainsi que le lieu d'affectation.

Le déplacement du travailleur est sensé débuter à l'heure de départ de son lieu de travail ou de son lieu de résidence habituel et prendre fin à l'heure du retour de l'agent à l'un ou l'autre lieu.

L'indemnité de déplacement couvre les frais d'hébergement et de restauration de l'agent. Elle exclut le paiement de la prime de panier.

Le transport de l'agent vers le nouveau lieu d'affectation est pris en charge par sa structure d'origine.

Si l'agent utilise son véhicule personnel pour ce déplacement, il ouvre droit à l'indemnité kilométrique, à raison de dix (10) dinars par kilomètre parcouru.

Dans le cas où l'agent marié demeurerait éloigné pendant Quatre (04) semaines consécutives de sa structure d'origine un voyage de détente (Avion, Train, bus) à charge de la structure d'origine lui sera accordé, comportant un week-end complet et Une (01) journée ouvrable pour formalités administratives auprès de sa structure d'origine sauf si, le terme de la dernière tranche de Quatre (04) semaines correspond au retour définitif de l'agent.

Répartition des Frais de Déplacement :

NORD DU PAYS

Groupe Socio Professionnel	Repas de Midi	Repas du Soir	Hébergement	Total de la Journée
Groupe I & Groupe II	150.00 DA	150.00 DA	500.00 DA	800.00 DA
Groupe III & Groupe VI	200.00 DA	200.00 DA	600.00 DA	1000.00 DA

SUD DE PAYS

Groupe Socio Professionnel	Repas de Midi	Repas du Soir	Hébergement	Total de la Journée
Groupe I & Groupe II	200.00 DA	200.00 DA	600.00 DA	1 000.00 DA
Groupe III & Groupe VI	250.00 DA	250.00 DA	700.00 DA	1 200.00 DA

Sont considérées comme Wilayat et Daïra du sud

- La Wilaya D'Adrar ;
- La Wilaya de Laghouat ;
- Dans la Wilaya de Biskra, les Daïra d'El Meghaier, d'Ouled-Djellal et Sidi-Okba ;
- La Wilaya de Bechar ;
- La Wilaya de Tamanrasset ;
- Dans la Wilaya de Tébessa, la daïra de Bir-El-Ater ;
- La Wilaya de Tindouf ;
- La Wilaya d'Illizi ;
- La Wilaya d'El-Oued ;
- La Wilaya d'El-Bayadh ;
- Dans la Wilaya de Khenchela, la daïra de Chechar ;
- Dans la Wilaya de Djelfa, la daïra de Messaad ;
- Dans la Wilaya de Saida, les daïra de Méchria, ain-Sefra, El-Abiach, sidi Cheikh ;
- Dans la Wilaya de M'sila, la daïra d'Ain-E-Melh ;
- La Wilaya d'Ouargla.

Lorsque l'employeur dispose de structures adéquates d'hébergement, de restauration sur les lieux où est effectué le déplacement, il peut faire obligation au travailleur d'utiliser celles-ci. Dans ce cas :

- ❖ Soit l'indemnité compensatrice de frais de restauration ou d'hébergement est ramenée à : Vingt Cinq pour Cent (25 %) des montants réglementaires.
- ❖ Soit l'indemnité est maintenue dans son intégralité mais l'agent est tenu de payer les frais correspondants à son hébergement et/ou sa restauration.

Article 190. Indemnité Kilométrique

Champ d'application :

L'indemnité kilométrique est destinée à couvrir les frais occasionnés par l'utilisation exceptionnelle du véhicule personnel dans le cadre d'une mission commandée dans un rayon supérieur à Cinquante (50) kilomètres.

Ayants Droit :

Tout travailleur appelé sur demande de l'employeur, compte tenu de l'indisponibilité des moyens de l'entreprise à utiliser son véhicule personnel dans le cadre d'une mission commandée dans un rayon supérieur à Cinquante (50) kilomètres.

Modalités d'attribution :

L'indemnité kilométrique est décomptée sur la base de l'ordre de mission dûment visé par la hiérarchie qui a ordonné la mission ainsi que par la structure d'accueil et sur lequel devront figurer à l'aller, le type de véhicule utilisé et au retour le nombre de kilomètres effectués dans le cadre de la mission commandée.

Montant de l'indemnité kilométrique :

Le montant de l'indemnité kilométrique est égal à Dix dinars (10 DA) par kilomètre parcouru.

Article 191. Indemnité de Panier

Champ d'application :

L'indemnité de panier vise à dédommager les travailleurs qui ne peuvent disposer de plus d'une heure pour prendre leur repas soit à la cantine de l'employeur, soit à leur domicile, compte tenu des conditions et des horaires de travail induits par le système de travail posté ou de la séance continue.

Ayants Droit :

Tout travailleur remplissant les conditions fixées à l'alinéa ci-dessus.

Montant :

Le montant de l'indemnité de panier est égal à Trois fois et demi (3,5) le taux horaire du Salaire National Minimum Garanté (S.N.M.G) par jour de travail effectif.

Article 192. Indemnité de Transport

Champ d'application :

L'indemnité de transport vise à dédommager le travailleur des frais occasionnés par son déplacement quotidien du domicile au lieu de travail et vice-versa.

Ayants Droit :

Tout travailleur domicile à plus d'un kilomètre de son lieu de travail lorsqu'il n'existe pas de moyen de transport de l'employeur ou du point de ramassage le plus proche lorsqu'il existe un moyen de transport de l'employeur.

Modalités d'attribution :

A défaut de présentation de justificatif, il est accordé une indemnité forfaitaire calculée en fonction de la distance qui sépare le domicile du travailleur du lieu de travail ou du point de ramassage lorsqu'il existe un moyen de transport de l'employeur.

Montant de l'indemnité :

Le montant de l'indemnité de transport varie entre Huit cent Cinquante (850.00 DA) et Trois Mille Cinq Cent dinars algériens (3 500.00 DA) mensuel, et ce pour les distances de Deux (02) à Cinquante (50) km et plus.

N°	Distance en Km	Indemnité Mensuelle (DA/Mois)
01	02 à 03	Huit Cent Cinquante (850.00)
02	04 à 10	Mille Trois Cent Cinquante (1 350.00)
03	11 à 20	Mille Huit Cent Cinquante (1 850.00)
04	21 à 30	Deux Mille cent Cinquante (2 150.00)
05	31 à 40	Deux Mille Six Cent (2 600.00)
06	41 à 49	Deux Mille Huit Cent Cinquante (2 850.00)
07	50 & plus	Trois Mille Cinq Cent (3 500.00)

Article 193. Indemnité d'Utilisation de Véhicule

L'indemnité d'utilisation de véhicule vise à indemniser les travailleurs nécessitant l'utilisation permanente d'un véhicule qui ne peut être mis à leur disposition par l'employeur et qui de ce fait utilisent leur véhicule personnel.

Cette indemnité est attribuée sur décision de la Direction Générale, après proposition dûment justifiée par la hiérarchie habilitée.

L'indemnité d'utilisation du véhicule est fixée, selon le groupe socioprofessionnel, comme suit:

- ❖ Exécution : Mille (1 000.00) dinars algériens par mois
- ❖ Maîtrise : Deux Mille (2 000.00) dinars algériens par mois
- ❖ Cadres : Quatre Mille (4 000.00) dinars algériens par mois
- ❖ Cadres supérieurs : Six Mille (6 000.00) dinars algériens par mois.

Article 194. Prime de Responsabilité et de Commandement

Il est attribué aux agents du groupe II et III, occupant des postes de responsabilité et de commandement; une prime mensuelle variable de Zéro (00) à Quatre Mille (4 000.00) dinars tenant compte notamment, pour son appréciation, des sujétions et critères ci-après:

- Commandement de l'autorité et hiérarchie;
- Responsabilités;
- Initiative ;
- Disponibilité;

La prime de commandement est servie au titulaire d'un poste de commandement dont l'effectif placé sous son autorité directe et/ou diffuse (commandés par les collaborateurs directs) est égale ou supérieure à Quatre (04) personnes.

La liste des postes bénéficiaires de cette prime et la valeur sont fixées ci-après :

Postes Concernés	Valeur de la Prime en (DA/Mois)
Chef d'équipe	de 00.00 à 1000.00
Contre Maître Chef de Poste	de 00.00 à 1 500.00
Contre Maître Principal Chef de Poste Principal Chef de Parc Chef de Section Chef d'Atelier	de 00.00 à 2 000.00
Chef de quartier Chef de Secteur Adjoint Chef de Service	de 00.00 à 3 000.00
Chef de Service Chef d'Exploitation	De 00.00 à 4 000.00

La prime de commandement n'est pas cumulable avec l'indemnité de Responsabilité et de Disponibilité (IRD)

Article 195. Indemnité de responsabilité et de disponibilité (IRD)

Les cadres et cadres supérieurs occupant des postes de responsabilités peuvent bénéficier, sur proposition de la hiérarchie et décision de l'employeur, d'une indemnité de responsabilité et de disponibilité (IRD), comme suit:

- ❖ Cadres supérieurs : de Zéro pour Cent (00) à Cent pour Cent (100 %) calculée sur la base de 30% du salaire de base par mois.
- ❖ Cadres : de Zéro pour Cent (00) à Cent pour Cent (100 %) calculée sur la base de (20%) du salaire de base par mois.

Cette indemnité est attribuée sur notation de la hiérarchie.

Les bénéficiaires de cette indemnité ne peuvent, en aucun cas, prétendre au paiement et/ou récupération d'heures supplémentaires.

Article 196. Prêt Achat de Véhicule :

Les cadres et cadres supérieurs, dont la relation de travail est à durée indéterminée, peuvent bénéficier de l'octroi d'un prêt Achat véhicule de Deux Cent Mille (200 000.00 DA) dinars, sans intérêt, une fois dans la vie professionnelle au niveau de l'entreprise selon les conditions suivantes :

- La limite d'octroi annuel est fixée au Cinquième (1/5) de l'effectif ouvrant droit;
- Le remboursement est réparti sur Trente Six (36) mois ;
- Le bénéficiaire justifie de l'acquisition du véhicule dans les Cinq (05) mois à compter de sa libération.
- Avoir Trois (03) années d'ancienneté minimale dans l'entreprise.
- Tout bénéficiaire ne justifiant pas de la propriété du véhicule selon la période précisée ci-dessus sera tenu de restituer l'intégralité du montant dû, au Sixième (6^{ème}) mois, à dater de la libération du prêt.

Dans ce cas l'entreprise se réserve le droit d'utiliser tous les moyens nécessaires pour faire procéder au dit remboursement.

Article 197. Indemnité de Mutation (I.M)

Lorsqu'un agent est muté par l'employeur, par nécessité absolue de service pour une période supérieure à une année et qu'il est appelé à changer de lieu de résidence, l'employeur lui verse une indemnité compensatrice dont le montant ne peut être inférieur à celui des frais de déménagement et d'installation qui sont engagés dans les conditions normales sur présentation de justificatifs. L'employeur peut procéder aux opérations de déménagement et d'installation et dans ce cas, l'indemnité n'est plus due.

Article 198. Prime de Caisse

La prime de caisse vise à couvrir dans certaines limites, les risques de déficit d'avoir en caisse. Elle est attribuée aux agents manipulant habituellement et en permanence des monnaies en espèce et/ou en assurant la garde sous leur responsabilité.

La liste des ayants droits ainsi que le montant de la prime sont arrêtés par l'employeur compte tenu des fonds manipulés et gardés par mois.

Le montant mensuel de la prime de caisse est fixé comme suit :

- Huit Cent (**800.00 DA**) dinars pour moins de Cent Mille (**100.000 DA**) manipulés et gardés par mois.
- Mille Deux cent (**1 200 DA**) dinars pour les sommes allant de Cent Mille (**100 000.00 DA**) à Quatre Cent Mille (**400 000.00 DA**) dinars manipulés par mois.
- Deux Mille dinars (**2 000.00 DA**) pour les sommes manipulées supérieures à Quatre Cent Mille (**400 000.00 DA**) dinars par Mois.

Article 199. Prime d'Inventaire

Le montant de la prime annuelle d'inventaire est fixé entre Zéro dinars (**00,00 DA**) et Trois Mille Cinq Cent dinars (**3 500.00 DA**).

Cette indemnité est attribuée aux ayants droits après approbation du bilan annuel par l'assemblée générale ordinaire et notation de la hiérarchie.

La liste des ayants droit ainsi que le montant de la prime annuelle d'inventaire sont arrêtés par l'employeur.

Article 200. Prime de Bilan

Le montant de la prime annuelle de bilan est fixé entre Zéro (**00**) dinars et Douze Mille dinars (**12 000.00 DA**) suivant notation de la hiérarchie.

La liste des ayants droits est arrêtée par l'employeur.

Article 201. Prime de Transport « Explosifs »

Le montant de la prime de transport « explosifs » est fixé entre Cinq Cent dinars (**500.00 DA**) et Mille Deux Cent (**1 200.00 DA**) par rotation effectuée entre le dépôt du fournisseur et la mine.

Le montant de la prime de transport explosif est fixé comme suit :

Agent	Dépôt Tidjelabine Khemis-Meliana	Dépôt Bir El Arch	Inter-Unités
	Montant par Rotation	Montant par Rotation	Montant par Rotation
Chauffeur	1200.00 DA/Mois	600.00 DA/Mois	400.00 DA/Mois
Convoyeur	600.00 DA/Mois	400.00 DA/Mois	400.00 DA/Mois
Agent de Sécurité	600.00 DA/Mois	400.00 DA/Mois	400.00 DA/Mois

Article 202. Prime de Fin de Carrière

La prime de fin de carrière vise à récompenser les années de fidélité cumulées dans le secteur minier à l'occasion du départ en retraite.

La prime de fin de carrière est fixée comme suit :

- ❖ Douze (12) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de Dix (10) à Douze (12) ans révolus,
- ❖ Treize (13) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Douze (12) à Quatorze (14) ans révolus,
- ❖ Quatorze (14) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Quatorze (14) ans et allant jusqu'à Seize (16) ans révolus.
- ❖ Seize (16) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Seize (16) ans et allant jusqu'à Dix-huit (18) ans révolus.
- ❖ Dix-sept (17) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Dix-huit (18) ans et allant jusqu'à Vingt (20) ans révolus
- ❖ Dix-huit (18) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt (20) ans et allant jusqu'à Vingt Deux (22) ans révolus.
- ❖ Dix-neuf (19) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt Deux (22) ans et allant jusqu'à Vingt Quatre (24) ans révolus
- ❖ Vingt (20) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt Quatre (24) ans et allant jusqu'à Vingt-six (26) ans révolus.
- ❖ Vingt Deux (22) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt Six (26) ans et allant jusqu'à Vingt neuf (29) ans révolus.
- ❖ Vingt Quatre (24) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt Neuf (29) ans.

Le calcul de la prime de fin de carrière se fera sur la base du salaire mensuel cotisable le plus avantageux perçu durant les Cinq (05) dernières années.

Il est entendu, au sens de la loi, par le salaire mensuel le plus avantageux de l'agent admis en retraite, la meilleure rémunération mensuelle perçue sur la base d'un travail effectif durant les cinq dernières années après valorisation des catégories octroyées pour départ en retraite avec l'ensemble des primes et indemnités soumises à cotisation de la sécurité sociale rapportées au mois considéré.

Les éléments exclus du champ de calcul du meilleur salaire mensuel cotisable sont :

- Les rappels qui ne concernent pas directement le mois considéré.
- L'indemnité de congé payé « ICP ».
- La prime d'encouragement ou d'intéressement annuelle.

Article 203.

Le montant de la prime de fin de carrière servie aux ayants droits des travailleurs décédés en cours d'activité à titre de participation de l'employeur aux frais funéraires est fixée à vingt-quatre fois le meilleur salaire mensuel cotisable perçu par l'agent décédé.

Article 204.

L'entreprise versera une prime de fin d'activité fixée à douze « 12 » fois le dernier salaire de base avec les primes et indemnités liées au poste perçue par l'agent ayant été atteint au cours de son activité d'une invalidité absolue et définitive.

Cette prime est versée aux travailleurs en invalidité de la deuxième et troisième catégorie et qui sont considérés en état d'incapacité physique totale de travail constaté médicalement par le médecin traitant et jouissant d'une rente d'invalidité.

Le règlement de cette prime sera effectué après « 30 » trente jours suivant la remise des pièces justificatives attestant le paiement des arrérages de la pension d'invalidité attribuée par la caisse de sécurité sociale ainsi qu'une notification d'attribution de la pension.

Article 205. Prime de Fond

La prime de fond est destinée à compenser les inconvénients liés au travail effectué en permanence au fond. Cette prime est attribuée aux agents occupant un poste de travail situé en permanence au fond.

Le montant de la prime de fond est fixé à Deux Mille dinars (2 000.00 DA) par mois.

Article 206. Prime de Carrière

La prime de carrière est destinée à compenser les inconvénients liés au travail effectué en permanence dans une carrière. Cette prime est attribuée aux agents occupant un poste de travail situé en permanence dans une carrière.

Le montant de la prime de carrière est fixé à Mille (1.500.00 DA) par mois.

TITRE XV **DISPONIBILITE - DETACHEMENT - RETRAITE** **CHAPITRE I** **DISPONIBILITE**

Article 207.

La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail d'un travailleur confirmé à un poste de travail, entraînant la suppression de sa rémunération et la cessation du bénéfice de ses droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité est incompatible avec toute fonction ou activité lucrative.

Article 208.

A la demande du travailleur, la mise en disponibilité peut être accordée par l'employeur dans les conditions visées à l'article ci-dessus :

- ❖ en cas de maladie grave ou d'accident du conjoint ou d'un enfant;
- ❖ pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général;
- ❖ pour permettre au travailleur de suivre son conjoint si celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle en raison de sa profession, en un lieu éloigné de celui où le travailleur concerné exerçait ses fonctions;
- ❖ pour permettre au travailleur et à la femme au travail principalement, d'élever un enfant âgé de moins de Cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus;
- ❖ pour événement familial grave dûment justifié.

Article 209.

L'employeur est tenu de notifier par écrit, son accord ou son refus, dans le mois qui suit la réception de la demande du travailleur intéressé.

Article 210.

La mise en disponibilité est prononcée pour une période qui ne peut excéder une année.

Elle peut être exceptionnellement renouvelée dans la limite de trois périodes d'égale durée dans les cas prévus aux alinéas 1, 2, 4 & 5 de l'article 208 ci-dessus.

Article 211.

Le travailleur qui abandonne son service sans avoir obtenu l'accord écrit de l'employeur s'expose, aux sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

Article 212.

L'employeur peut à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du travailleur concerné correspond réellement aux motifs dont il a bénéficié pour obtenir sa mise en disponibilité.

Dans le cas où l'activité du travailleur mis en disponibilité ne correspond pas aux motifs invoqués pour l'obtention de sa mise en disponibilité, celui-ci tombe sous le coup de la fausse déclaration et est passible à des sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

Article 213.

Le travailleur mis en disponibilité est tenu de demander, par écrit à l'employeur, son intégration ou le renouvellement de la période de disponibilité en cours, au moins un mois avant l'expiration de celle-ci.

A l'expiration de sa mise en disponibilité, le travailleur est réintégré dans son poste de travail d'origine ou dans tout autre poste disponible et en rapport avec ses qualifications professionnelles.

Article 214.

Le Travailleur intéressé qui ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais fixés à l'article ci-dessus est passible des sanctions prévues à cet effet par le règlement intérieur.

CHAPITRE II DETACHEMENT

Article 215.

Le détachement est la position du travailleur confirmé à son poste de travail, appelé à exercer des fonctions, ou une activité dans une institution ou un organisme autre que son employeur.

Il continue de bénéficier de ses droits à l'ancienneté dans son dernier grade, à l'avancement et à la retraite.

Article 216.

Le détachement peut être prononcé sur la demande du travailleur, après accord de l'organisme auprès duquel, il sollicite être détaché, par décision de l'employeur, pour une durée maximum de Cinq (05) années.

Article 217.

Le travailleur peut bénéficier d'un détachement :

- ❖ Pour exercer des fonctions ou des activités auprès, soit d'une administration d'un pays étranger au titre de la coopération technique ou d'une organisation internationale, soit d'une administration publique, d'une collectivité locale, d'un établissement ou organisme public, d'une entreprise ou d'une société mixte
- ❖ Pour effectuer la période légale du Service National.
- ❖ Pour effectuer la période d'entretien dans le cadre de la réserve.

Article 218.

La rémunération du travailleur détaché, ainsi que les contributions pour les avantages sociaux, sont à la charge de l'institution ou de l'organisme auprès duquel est détaché le travailleur sauf dispositions réglementaires ou légales contraires.

Article 219.

Le travailleur appelé à effectuer la période légale du service national continue à bénéficier des droits à l'ancienneté dans son dernier grade, à l'avancement et à la retraite.

Des détachements avec solde et avantages afférents à la fonction peuvent être accordés en faveur des représentants élus de l'organisation syndicale dans la limite de Deux (02) détachés pour Mille (1 000) travailleurs de l'effectif total de l'employeur.

La demande de détachement doit être formulée par l'instance syndicale concernée.

Les Travailleurs détachés dans le cadre de l'alinéa ci-dessus continue à bénéficier des droits et avantages prévus par la présente convention .

Les missions à caractère syndical à l'étranger, sont prises en charge par l'employeur en conformité avec les dispositions et procédures en vigueur en la matière.

La durée du détachement est prononcée pour la durée du mandat syndical. A l'issue de son mandat syndical le travailleur peut prétendre à un stage de courte durée pour sa réadaptation professionnelle.

Article 220.

Le détachement peut être révocable, sa durée ne peut excéder celle fixée à l'article 216 ci-dessus. Il peut toutefois, être procédé à son renouvellement par période de durée égale, lorsque l'organisme ou l'institution auprès duquel est détaché le travailleur, le demande expressément, ou pour des nécessités impérieuses et ce, après accord de l'employeur.

Article 221.

A l'expiration de son détachement, le travailleur est soit intégré dans l'organisme employeur auprès duquel il a été détaché, après accord de son employeur d'origine, soit réintègre en priorité dans son poste d'origine ou à défaut dans un poste équivalent.

Article 222.

Le droit à la réintégration du travailleur appelé à effectuer la période du Service National, demeure ouvert pendant une période de deux mois à compter de la date de libération définitive des obligations légales.

CHAPITRE III RETRAITE

Article 223.

L'âge, les conditions et modalités d'admission à la retraite sont fixés par la réglementation et la législation en vigueur. L'employeur est tenu de mettre à la retraite, tout travailleur remplissant les conditions légales requises pour prétendre à une pension.

Trente-six (36) mois avant la date présumée de cessation de son activité auprès de l'employeur, le travailleur remplissant les conditions d'admission à la retraite bénéficie de l'avancement de **trois (03) catégories salariales**.

Le réemploi par l'employeur d'un retraité sous quelque forme que ce soit et quelque titre que ce soit est interdit.

Article 224.

La cessation de la relation de travail par le travailleur concerné par la mise à la retraite, ne devient effective que lorsqu'il est admis à bénéficier de ses droits à la retraite et après notification de la décision d'attribution de la pension de retraite.

Article 225.

Lorsque les nécessités de la formation professionnelle ou de la production de biens ou de services l'exigent, le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite peut être maintenu en activité dans la limite d'une année, soit sur sa demande, soit à l'initiative de l'employeur, après accord du travailleur concerné.

Article 226.

Dans le cadre de la préretraite une année avant la date présumée d'admission en retraite l'employeur peut, compte tenu des spécificités, placer le travailleur concerné en position de départ en l'affectant à un autre emploi tout en lui maintenant l'intégralité de sa rémunération.

L'employeur se réserve le droit d'exiger du travailleur ci-dessus concerné, de prendre en charge en compagnonnage la formation d'un ou de plusieurs travailleurs durant sa position de préretraité.

Article 227.

Le travailleur est tenu, sur demande écrite de l'employeur, de fournir six mois avant la date présumée de son admission en retraite, l'ensemble des pièces d'état civil ainsi que les justificatifs nécessaires à la reconstitution de sa carrière et à la constitution du dossier.

Article 228.

L'employeur prend en charge la reconstitution de la carrière du travailleur et fait prévaloir les droits de ce dernier.

TITRE XVI

STIMULATION MORALE - MATERIELLE ET INTERESSEMENT

CHAPITRE I

STIMULATION MORALE

Article 229.

L'innovation est une solution technique qui entraîne des effets positifs sur les conditions de travail, la sécurité, l'organisation, la qualité, la production, la productivité et la maintenance, sans altérer l'environnement.

Article 230.

L'innovateur est tout travailleur qui, soit individuellement ou au sein d'un groupe, propose des suggestions en vue d'améliorer les conditions et les résultats économiques.

L'activité d'innovation s'exerce en sus des devoirs et obligations du travailleur.

Article 231.

Tout travailleur, quel que soit le poste qu'il occupe, est appelé à déployer ses talents par des propositions d'innovation.

Article 232.

Le travailleur innovateur a le droit à la reconnaissance morale et matérielle de l'employeur.

Article 233.

L'employeur mettra en œuvre les méthodes et procédures particulières en vue de stimuler et de gérer l'innovation. Les méthodes et procédures particulières visées à l'alinéa ci-dessus tiendront obligatoirement compte :

- ❖ L'originalité de l'idée;
- ❖ Du nombre possible d'application;
- ❖ De l'économie chiffrable induite par la suggestion;
- ❖ Des investissements induits par la suggestion;
- ❖ Du rapport entre les fonctions de l'auteur et de la suggestion.

Article 234.

Les modalités d'application des dispositions des articles 229 à 233 ci-dessus sont définies et précisées par un accord collectif.

CHAPITRE II

STIMULATION MATERIELLE

Article 235.

Les médailles de fidélité et de mérite sont destinées à récompenser moralement et matériellement les travailleurs qui se sont dévoués pendant une longue période de leur vie en vue de permettre à l'employeur d'assurer au mieux les missions et les objectifs qui lui sont assignés.

Article 236.

La médaille de fidélité est destinée à récompenser la fidélité du travailleur à l'employeur. Elle est de trois (03) niveaux :

- Médaille de bronze;
- Médaille d'argent;
- Médaille d'or.

Article 237.

L'attribution des médailles de fidélité visée à l'article 236 ci-dessus est assortie d'une récompense matérielle égale à:

- Médaille de bronze: Un (01) mois de salaire de base;
- Médaille d'argent Deux : (02) mois de salaire de base ;
- Médaille d'or : Trois (03) mois de salaire de base.

Article 238.

- ❖ La médaille de bronze est attribuée après Quinze (15) ans de service continu accompli auprès de l'employeur.
- ❖ La médaille d'argent est attribuée après vingt Cinq (25) ans de service continu accompli auprès de l'employeur.
- ❖ La médaille d'or est attribuée après Trente (30) ans de service continu accompli auprès de l'employeur.

Dans le calcul des années de fidélité, les contrats à durée déterminée conclus par les travailleurs avec l'employeur seront pris en charge dans le calcul de la durée de fidélité sauf en cas de rupture à l'initiative du travailleur.

Article 239.

La médaille du mérite est destinée à récompenser le travailleur qui s'est distingué par ses qualités professionnelles particulièrement exceptionnelles, telles que :

- ❖ Travail de haute performance;
- ❖ Acte de dévouement exceptionnel;
- ❖ Acte de bravoure,...etc.

Article 240.

L'employeur fixera et précisera selon le cas la nature de la récompense matérielle et morale du travailleur concerné par les dispositions de l'article 239 ci-dessus.

CHAPITRE III

Prime d'Encouragement

Article 241.

Lorsque le Bilan de l'entreprise dégage un bénéfice net et après approbation des comptes par les organes statutaires, les travailleurs de l'Entreprise bénéficiaires ouvrent droit à une prime d'encouragement liées aux résultats financiers dont le montant global de la quote-part à répartir est égal à un tiers (1/3) du bénéfice net réalisé par l'entreprise, dans la limite de Vingt pour Cent (20 %) de la masse salariale de l'entreprise soumise à l'impôt sur les traitements et salaires.

Modalités de répartition de la part revenant aux travailleurs y ayant droit :

La part définie conformément aux dispositions qui précèdent, est répartie entre les membres du collectif y ayant droit au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans l'unité.

Sont considérés comme ayant droit à la participation aux résultats tous les Travailleurs Inscrits à l'effectif de l'unité ou de l'entreprise au 31 décembre de l'exercice considéré.

L'inscription au tableau des effectifs au 31decembre n'est pas opposables aux travailleurs mutés, détachés, mis en disponibilité, en formation, appelés au service national, mis à la retraite, en longue maladie ou décédés au cours de l'exercice considéré et ceux dont la relation de travail est à durée déterminée et qui auraient cumulé Six (06) mois de travail et plus au cours de l'exercice considéré.

Ne sont pas concernés par l'octroi de ladite prime les agents recrutés dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (CTA, DAIP, etc...).

Les parts individuelles au titre de la participation aux résultats définies en application de la présente procédure, sont réparties après approbation des résultats par les organes statutaires et avis des représentants des travailleurs.

TITRE XVII
PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
ATTRIBUTIONS ET DROITS DES ORGANES DE PARTICIPATION

CHAPITRE I
PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS.

Article 242.

La participation des travailleurs est assurée :

- ❖ Au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins Vingt (20) travailleurs par des délégués du personnel,
- ❖ Au niveau du siège de l'employeur par un comité de participation regroupant l'ensemble des délégués du personnel.

Article 243.

Lorsqu'il existe plusieurs lieux de travaux distincts, comprenant chacun moins Vingt (20) travailleurs mais dont le nombre est égale ou supérieur à Vingt (20), les travailleurs peuvent être affiliés au lieu de travail le plus proche ou regroupés pour élire leurs délégués du personnel.

Article 244.

Le comité de participation est constitué par l'ensemble des délégués du personnel élus conformément à la loi.

CHAPITRE II
ATTRIBUTIONS ET DROITS
DES ORGANES DE PARTICIPATION

Article 245.

Le comité de participation a les attributions suivantes :

- ❖ Recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'employeur:
 - Sur l'évolution de la production des biens et services, des ventes et de la productivité du travail ;
 - Sur l'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi ;
 - Sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
 - Sur l'application du règlement intérieur.
- ❖ Surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi, d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale;
- ❖ Engager toute action appropriée auprès de l'employeur lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ne sont pas respectées;
- ❖ Exprimer un avis avant la mise en œuvre par l'employeur des décisions se rapportant :
 - Aux plans annuels et bilans de leur exécution ;
 - A l'organisation du travail (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail);
 - Aux projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression d'effectifs);
 - Aux plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage;
 - Au règlement intérieur de l'employeur;

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

- ❖ Gérer les œuvres sociales de l'employeur. Lorsque la gestion des œuvres sociales est confiée à l'employeur, après accord de celui-ci, une convention entre le comité de participation et l'employeur en précisera les conditions, modalités d'exercice et de contrôle;
- ❖ Consulter les états financiers de l'employeur: bilans, comptes d'exploitation, comptes profits et pertes;
- ❖ Informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un cachet confidentiel ou secret.

Article 246.

Le comité de participation désigne parmi les membres ou en dehors d'eux, des administrateurs chargés de représenter les travailleurs au conseil d'administration conformément à la législation en vigueur.

Article 247.

Le mode d'élection, les critères d'éligibilité, le nombre ainsi que la durée du mandat des délégués du personnel sont fixés par la loi.

Article 248.

Le comité de participation établit son règlement intérieur et procède à l'élection en son sein d'un bureau composé d'au moins d'un président et un vice-président.

Article 249.

Le comité de participation se réunit au moins une fois tous les trois mois. Il se réunit obligatoirement à la demande de son président ou de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour de ces réunions est obligatoirement porté à la connaissance de l'employeur au moins Quinze (15) jours à l'avance. L'employeur peut déléguer un ou plusieurs de ses collaborateurs à ces réunions

Article 250.

Le comité de participation se réunit également sous la présidence de l'employeur ou de son représentant dûment habilité, assisté de ses principaux collaborateurs au moins Une (01) fois par trimestre.

L'ordre du jour de ces réunions devra être porté à la connaissance du président du bureau du comité de participation au moins Trente (30) jours à l'avance et devra traiter des sujets relevant des attributions du comité de participation.

Des dossiers relatifs aux questions qui devront être traitées, devront être fournis au président du bureau du comité de participation.

Le bureau du comité de participation peut proposer l'adjonction des points à l'ordre du jour de la réunion sous réserve que les questions soulevées relèvent de ses attributions et à condition que les dossiers correspondants établis par le bureau du comité de participation parviennent à l'employeur au moins Quinze (15) jours avant la date prévue pour la tenue de la réunion.

Article 251.

Les délégués du personnel de chaque lieu de travail distinct exercent sous le contrôle du comité de participation, les prérogatives de celui-ci précisées aux alinéas Un (01) et Trois (03) de l'article 245 ci-dessus relativement au lieu de travail concerné.

Article 252.

Au niveau de chaque lieu de travail, le représentant habilité de l'employeur assisté de ses principaux collaborateurs tient une réunion au moins tous les Trois (03) mois avec les délégués du personnel concernés, conformément à l'article 250 ci-dessus, sur la base d'un ordre du jour préalablement établi et qui leur aura été communiqué au moins Sept (07) jours avant la tenue de la réunion.

Handwritten marks

Article 253.

Les délégués du personnel ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de Dix (10) heures payées par l'employeur comme temps de travail, pour l'exercice de leur mandat, sauf durant leur congé annuel.

Les modalités d'utilisation du crédit horaire ainsi alloué font l'objet d'un accord avec l'employeur.

Article 254.

Les délégués du personnel peuvent convenir de cumuler les crédits d'heures qui leur sont allouées au profit d'un ou plusieurs délégués, après l'accord de l'employeur.

Article 255.

Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit d'heures visé à l'article 253 ci-dessus.

Article 256.

l'employeur doit mettre à la disposition du comité de participation et des délégués du personnel les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et pour la réalisation des travaux de secrétariat.

Article 257.

Le comité de participation organise ses activités dans le cadre de ses attributions et de son règlement intérieur et peut recourir à des expertises non patronales.

Article 258.

En application de l'article 256 ci-dessus, des budgets sont alloués par l'employeur selon des modalités fixées par voie réglementaire.

Article 259.

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués du personnel sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs.

Article 260.

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

TITRE XVIII **EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

Article 261.

L'exercice du droit syndical, en conformité avec la législation en vigueur, est reconnu aux travailleurs régis par la présente convention ainsi qu'aux organisations syndicales légalement constituées.

Article 262.

Les modalités d'exercice du droit syndical applicable aux travailleurs et à l'employeur sont définies par la loi.

Article 263.

La constitution, l'organisation, la représentativité et le fonctionnement des organisations syndicales sont définis par la loi.

Article 264.

Dans le cadre de la législation et de réglementation en vigueur, les organisations syndicales des travailleurs salariés représentatives au sein de l'organisme employeur ont les prérogatives suivantes :

- ❖ Participer aux négociations de conventions ou accords collectifs au sein de l'organisme employeur;
- ❖ Participer à la prévention, au règlement des conflits de travail, et à l'exercice du droit de grève;

- ❖ Réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans les locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement si l'accord de l'employeur est obtenu, pendant les heures de travail;
- ❖ Informer les collectifs de 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 leurs membres, selon des procédures convenues avec l'employeur;
- ❖ Promouvoir des actions de formation syndicale en direction de leurs membres.

Article 265.

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

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

Article 266.

Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire mensuel alloué au titre de l'article 265 ci-dessus.

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

Article 267.

L'employeur doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives et réunissant plus de Trente (30) membres, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et des tableaux d'affichage situés en des lieux appropriés.

Lorsque l'organisation syndicale représentative dispose de plus de Cent Cinquante (150) membres, un local approprié doit être mis à sa disposition par l'employeur.

Article 268.

Il est octroyé une subvention annuelle à la fédération nationale de travailleurs des mines et assimilés (FNTMA) à raison de Trois Cent (300) dinars par travailleur et par an, et ce sur la base de l'effectif au 31 décembre de l'année précédente.

Article 269.

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

Article 270.

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

Article 271.

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs.

Article 272.

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

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

Article 273.

En cas de manquement aux obligations professionnelles par un délégué syndical, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par l'employeur, l'organisation syndicale concernée, préalablement informée.

Article 274.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée par l'employeur à l'encontre d'un délégué syndical, en violation de la procédure prévue à l'article 272 ci-dessus.

Article 275.

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

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

Article 276.

Les dispositions des articles 261 à 275 restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

TITRE XIX

PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS

CHAPITRE I

CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Article 277.

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

Article 278.

Les procédures internes de règlement de conflits individuels de travail, fixées par l'employeur sont les suivantes :

- ❖ Le travailleur soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les Huit (08) jours suivant la date de sa saisine.
 - En cas de non réponse dans les délais ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'instance chargée de la gestion du personnel qui est tenue de lui répondre dans les Huit (08) jours suivants la date de sa saisine.
 - En cas de non réponse dans les délais ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit la commission Paritaire d'examen des conflits individuels de travail de l'unité qui est tenue de lui notifier, par écrit, les motifs et/ou avis sur la question au plus tard dans les Huit (08) jours de la date de sa saisine.

La commission paritaire visée ci-dessus est composée de:

- ❖ deux représentants de l'employeur sur le lieu de travail dont le directeur, président.
- ❖ deux délégués syndicaux du lieu de travail.

Après épuisement des procédures internes de règlement des conflits individuels de travail et dans le cas où la réponse de l'organe de direction ne le satisfait pas, le travailleur peut saisir l'Inspecteur du Travail.

CHAPITRE II CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL

Article 279.

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 de travail et non résolu dans le cadre des dispositions prévues par la présente convention.

Article 280.

Dans le but de prévenir et le cas échéant de régler tout différend survenant dans les relations collectives de travail, l'employeur et les représentants des travailleurs organisent des réunions périodiques en vue d'examiner la situation des relations socioprofessionnelles.

Au sens de la loi et de la présente convention, le terme « Représentants des Travailleurs » désigne les représentants syndicaux des travailleurs ou des représentants élus par les travailleurs lorsqu'il n'y a pas de représentants syndicaux.

Article 281.

A l'effet d'examiner, en commun, la situation des relations socioprofessionnelles, l'employeur et les Représentants des Travailleurs sont tenus de se réunir une fois tous les trois mois.

Article 282.

Les différends qui ne peuvent être réglés dans le cadre de la réunion prévue à l'article 281 ci-dessus, sont soumis à une commission paritaire de conciliation.

Article 283.

La commission paritaire de conciliation est composée de trois représentants de chacune des parties.

Chaque partie désignera au cours de la réunion prévue à l'article 281 ci-dessus et en cas de différends qui n'auraient pas été réglés dans ce cadre, les membres qui les représentent.

La Commission peut être complétée par des personnes qualifiées sous réserve de conserver son caractère paritaire.

Article 284.

La commission paritaire de conciliation doit se réunir dès sa saisine par la partie la plus diligente et faire connaître ses conclusions dans les Quinze (15) jours qui suivent la date de sa saisine.

La commission établit un procès-verbal signé des parties, consignait les accords intervenus et lorsqu'il en est le cas, les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail.

En cas d'accord, les solutions, proposées par la commission paritaire de conciliation, sont exécutoires dès la signature du procès-verbal y afférent par les parties et dont copie est transmise à l'inspecteur du travail.

Article 285.

En cas d'échec de la procédure de conciliation sur tout ou partie du différend collectif de travail, la commission paritaire de conciliation établit un procès-verbal signé des parties, consignait les accords intervenus et les questions sur lesquelles persiste le différend.

Dans le cas qui précède, l'employeur et les représentants des travailleurs font recours à la médiation.

Article 286.

La médiation est la procédure par laquelle l'employeur et les représentants des travailleurs confient à des personnes tierces, la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend.

Article 287.

L'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs s'engagent à confier la mission de médiation prévue en l'article 285 ci-dessus à une ou à des personnes qualifiées exerçant auprès des

entreprises adhérentes et signataires de la convention de Rang Supérieur et qui sera ou seront désignées d'un commun accord.

Article 288.

Le médiateur reçoit des parties toutes informations utiles à l'accomplissement de la mission qui lui est confiée.

Il est tenu, à l'égard des tiers, au secret professionnel sur toute information dont il a pu prendre connaissance à l'occasion de sa mission.

A sa demande, le médiateur peut se faire assister en matière de législation du travail, par l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Article 289.

Le médiateur a les pouvoirs les plus étendus pour étudier l'affaire qui lui est soumise.

Il peut réclamer aux parties en litige tous les renseignements qui lui sont nécessaires, il peut également recourir à toute personne qualifiée. Le médiateur peut toujours convoquer l'une ou l'autre partie ou les deux ensembles au cours de son étude et faire une dernière tentative de conciliation, s'il la juge utile.

Article 290.

Le médiateur soumet aux parties, dans un délai de Quinze (15) jours à dater de sa désignation, les propositions de règlement du différend soumis à son examen, sous forme de recommandation motivée. Copie de la dite recommandation est transmise par le médiateur à l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Article 291.

Si les parties sont d'accord sur les propositions destinées à régler les points du litige et faites par le médiateur sous forme de recommandation motivée, les parties établissent un procès-verbal de conciliation signé par les parties.

Les accords conclus par ce procès-verbal sont exécutoires et copie sera transmise par la partie la plus diligente à l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Article 292.

En cas de désaccord de l'une ou l'autre partie ou les deux ensemble, sur les propositions du médiateur pour le règlement du différend soumis à son examen, il est fait appel à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour la constatation du différend, une tentative de règlement du litige et à défaut et si le désaccord persiste, l'établissement d'un procès-verbal de non conciliation et le recours à la commission nationale d'arbitrage.

Article 293.

Lorsque le différend persiste après épuisement des procédures de conciliation et de médiation prévues ci-dessus, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la loi et de la présente convention.

Article 294.

Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors que les parties au conflit collectif sont convenues à soumettre leur différend à l'arbitrage.

Article 295.

L'arrêt collectif de travail intervenu en violation des dispositions de la loi et de la présente convention, constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

Article 296.

En cas de recours à la grève, le collectif des travailleurs concernés est convoqué, l'employeur informé, en assemblée générale sur les lieux habituels de travail à l'effet d'informer sur les points de désaccord persistants et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail. Le collectif des travailleurs entend, à leur demande, les représentants de l'employeur.



Article 297.

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.

Article 298.

Dans le cadre du vote de la grève, la liste électorale, la vérification du quorum et l'organisation du scrutin sont confiées à un bureau de vote paritaire désigné en commun accord par les représentants des travailleurs et ceux de l'employeur.

Le dit bureau est composé d'un président, d'un vice-président et de deux membres. Le bureau est présidé par un représentant des travailleurs.

Le procès-verbal de constitution du bureau ainsi que celui des résultats de vote sont signés par l'ensemble des membres. Une copie de chaque procès-verbal est transmise à l'inspection de travail et au greffe du tribunal territorialement compétent.

Article 299.

Les assemblées générales sont tenues à des horaires qui permettent la présence de la majorité des travailleurs concernés par le conflit.

Les travailleurs organisés en brigades et effectuant leur travail durant la tenue de l'assemblée générale sont consultés à la fin de la séance.

A la demande des travailleurs concernés, le représentant de la direction générale de l'entreprise peut exprimer le point de vue de l'employeur.

Article 300.

La grève, approuvée dans les conditions prévues à l'article 295 ci-dessus, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de Huit (08) jours.

Article 301.

Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, l'inspecteur du travail territorialement compétent informé.

Article 302.

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

Article 303.

Le droit de grève exercé dans le respect des dispositions de la loi et de la présente convention est protégé par la loi.

La grève déclenchée dans le respect des conditions prévues par les dispositions de la loi et de la présente Convention ne rompt pas la relation de travail.

Elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail.

Article 304.

Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations visées aux articles 302 et 308 de la présente convention est interdite toute affectation de travailleur par voie de recrutement ou autrement, destinée à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève.

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

Article 305.

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

Constitue une entrave à la liberté du travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces,

manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, un travailleur, l'employeur ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

Article 306.

L'occupation par des travailleurs en grève de locaux professionnels de l'employeur est interdite.

Article 307.

L'entrave à la liberté du 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 préjudices des sanctions pénales.

Article 308.

- ❖ L'employeur et les représentants des travailleurs s'obligent avant le déclenchement de la grève à prendre les mesures nécessaires pour assurer un service minimum dans les activités suivantes.
- ❖ Chargement et déchargement des camions lorsqu'ils sont dans la zone d'expédition, établissement des formalités administratives de réception ou d'expédition;
- ❖ Télécommunications (standards téléphoniques);
- ❖ Infirmerie;
- ❖ Energie électrique et hydraulique.

Article 309.

L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus en vertu des dispositions de la loi, durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit.

Article 310.

Les heures ou journées d'arrêt de travail pour grève ne sont pas rémunérées quelqu'en soit la durée, sauf dans ce que les parties en conflit collectif conviennent par accord signé par les deux parties lors de la survenance de la grève.

Article 311.

Durant la grève et à l'exception des travailleurs désignés pour la surveillance et la sécurité des installations tel que prévus à l'article 302 ci-dessus ainsi que ceux tenus d'assurer le service minimum prévu en l'article 308 ci-dessus, l'employeur n'est pas tenu d'assurer le transport des travailleurs en grève et/ou l'ouverture de la cantine du lieu de travail concerné par la grève.

TITRE XX **OEUVRES SOCIALES**

Article 312.

Les œuvres sociales de l'employeur ont pour but de contribuer à l'amélioration du bien-être physique, matériel, culturel et social des travailleurs et de leurs familles.

Article 313.

Sont bénéficiaires des œuvres sociales de l'employeur, les travailleurs, cadres dirigeants et retraités ainsi que les familles qui sont à leurs charges.

Les familles des travailleurs décédés en cours d'activité continuent à bénéficier des mêmes avantages.

Article 314.

Les œuvres sociales de l'employeur sont gérées par le Comité de participation. Lorsque la gestion des œuvres sociales est confiée à l'employeur, après accord de celui-ci, une convention entre le comité de participation et l'employeur en précisera les conditions, modalités d'exercice et de contrôle.

Article 315.

Le fond des œuvres sociales est alimenté par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur.

La contribution de l'employeur au fond des œuvres sociales est fixée à Trois virgule Cinq pour Cent (3,5 %) de la masse salariale annuelle de l'employeur.

Article 316.

Les œuvres sociales peuvent être développées dans les domaines suivants:

- ❖ Assistance sociale ;
- ❖ Prestations en matière de santé;
- ❖ Crèches et jardins d'enfants ;
- ❖ Sports de masse ;
- ❖ Activités culturelles et de loisirs ;
- ❖ Activités tendant au développement du tourisme populaire; excursions, centres aérés, centres de vacances, centres de repos familiaux ;
- ❖ Coopérative de consommation ;
- ❖ Activités à caractère administratif tendant, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, à faciliter la création de coopératives immobilières ;
- ❖ Financement des actions tendant à la promotion du logement à caractère social au profit des travailleurs.

Article 317.

Il est donné la possibilité aux travailleurs d'adhérer à la mutuelle des travailleurs du pétrole (MIP) sur la base des taux suivants :

Régime de la mutuelle	Participation	
	Employeur	Salarité
Régime Général	Un pour Cent (01 %)	Un pour Cent (01 %)
Retraite	Selon dispositions légales	Selon dispositions légales

TITRE XXI

DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENFANT DE CHAHID

Article 318.

Les enfants de chouhada, sont recrutés ou promus en priorité lorsqu'ils réunissent au même titre que les autres candidats les conditions d'accès ou de promotion aux emplois.

Article 319.

Les enfants de chouhada participant à un concours de recrutement sur titres ou sur épreuves sont, à conditions égales ou à moyenne égale avec les autres candidats, admis en priorité à ce concours.

Article 320.

A conditions égales avec les autres candidats. Les enfants de chouhada bénéficient de la priorité d'admission aux cycles de formation, de perfectionnement et de recyclage organisés par l'employeur.

Article 321.

L'âge limite pour l'accès à l'emploi est reculé de Cinq (05) ans pour les enfants de chouhada.

Article 322.

L'ancienneté exigée pour l'accès aux différents emplois est réduite d'un tiers au profit des moudjahidine, veuves et enfants de Chouhada. Le bénéfice de cette réduction est limité à une seule fois dans la carrière.

TITRE XXII

HYGIENE- SECURITE -MEDECINE DU TRAVAIL

Article 323.

L'employeur est tenu d'assurer en conformité avec les dispositions de la législation en vigueur, les meilleures conditions d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.

Le règlement Intérieur de l'employeur définira et précisera les modalités pratiques de prise en charge et de mise en œuvre des dispositions du présent article.

TITRE XXIII

DISPOSITIONS FINALES

Article 324.

L'employeur peut, après accord écrit du travailleur concerné procéder à la retenue sur salaire du montant des cotisations syndicales dues par ce dernier.

Les sommes retenues par l'employeur dans le cadre des dispositions de l'alinéa ci-dessus, sont versées par l'employeur à l'organisation syndicale à laquelle adhère le travailleur concerné.

Article 325.

La présente convention s'applique aux travailleurs de l'entreprise visés à l'article ci-dessus.

Article 326.

La présente convention est présentée aux fins d'enregistrement par l'une ou l'autre des parties auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal de Tébessa.

Article 327.

Tout différend découlant de l'application de la présente convention est porté devant l'inspecteur du travail de Tébessa.

Article 328.

La présente convention peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires.

Cette dénonciation ne peut toutefois intervenir dans les douze mois qui suivent son enregistrement.

Article 329.

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire.

Elle emporte obligation pour les parties d'avoir à engager des négociations dans les Trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle convention collective ou d'avenants.

Article 330.

Les litiges qui viendraient à surgir du fait de l'exécution de la présente convention sont de la compétence du tribunal de Tébessa siégeant en matière sociale.

Article 331.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation signifiée en conformité avec les dispositions de l'article 328 ci-dessus.

Elle continue à produire ses effets jusqu'à adoption d'une nouvelle convention par les parties.

Article 332.

La présente convention collective prend effet à compter du **01 mars 2016.**

Fait à Tebessa, le : 29/12/2016.

**Le Président Directeur
Général de l'EPE
SOMIFER**



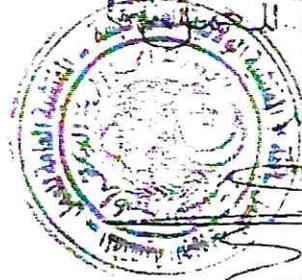
**AHMED SISTA
Mahieddine**



**Pour Le Syndicat de L'Entreprise
Le Secrétaire Général**



مجلس الاتفاقية الجماعية
شركة مناجم الحديد الجزائرية
003 07 02 07
عن فديحة العمرى السعيد
رئيسة مجلس



17/12/16
رئيس
رئيس أمضاء الضلع
رئيس أمضاء الضلع



ANNEXES

REFERENCE SALARIALE APPLICABLE A SOMFER-SPA
A COMPTEUR DU 1er JANVIER 2016
CONFORMEMENT A LA RESOLUTION N° 01 DU C.A N° 04 DU 30/05/2015

Catégories	Sections											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	14 832,63	14 973,76	15 116,55	15 614,64	16 112,74	16 610,83	17 108,92	17 607,02	18 105,11	18 603,20	19 101,30	19 599,39
2	15 257,67	15 402,12	15 544,91	16 043,00	16 541,10	17 039,19	17 537,28	18 035,38	18 533,47	19 031,56	19 529,66	20 027,75
3	15 687,70	15 828,82	15 969,95	16 468,04	16 966,14	17 464,23	17 962,32	18 460,42	18 958,51	19 456,60	19 954,70	20 452,79
4	16 112,74	16 255,52	16 398,31	16 896,40	17 394,50	17 892,59	18 390,68	18 888,78	19 386,87	19 884,97	20 383,06	20 881,15
5	16 680,56	16 967,79	17 394,50	17 892,59	18 390,68	18 888,78	19 386,87	19 884,97	20 383,06	20 881,15	21 379,25	21 877,34
6	17 821,19	18 246,23	18 533,47	19 031,56	19 529,66	20 027,75	20 525,85	21 023,94	21 522,03	22 020,13	22 518,22	23 016,31
7	18 958,51	19 527,99	19 813,57	20 311,66	20 809,75	21 307,85	21 805,94	22 304,03	22 802,13	23 300,22	23 798,32	24 296,41
8	20 381,39	20 808,10	21 236,46	21 734,55	22 232,65	22 730,74	23 228,83	23 726,93	24 225,02	24 723,12	25 221,21	25 719,30
9	21 805,94	22 372,11	22 659,34	23 157,44	23 655,53	24 153,62	24 651,72	25 149,81	25 647,90	26 146,00	26 644,09	27 142,19
10	23 368,30	23 653,87	24 225,02	24 650,27	25 314,19	25 978,31	26 642,44	27 306,56	27 970,69	28 634,81	29 298,94	29 963,06
11	24 791,18	25 076,76	25 360,68	25 789,04	26 453,16	27 117,29	27 781,41	28 445,54	29 109,66	29 773,79	30 437,91	31 102,04
12	26 215,73	26 642,44	27 069,13	27 495,84	28 159,96	28 824,09	29 488,21	30 152,34	30 816,46	31 480,59	32 144,71	32 808,84
13	27 779,75	28 204,79	28 634,81	29 061,51	29 725,63	30 389,76	31 053,88	31 718,01	32 382,13	33 046,26	33 710,38	34 374,51
14	30 198,83	30 482,73	31 052,23	31 480,59	32 048,41	32 712,54	33 376,66	34 040,79	34 704,91	35 369,04	36 033,16	36 697,29
15	32 619,56	33 330,18	33 755,22	34 326,36	35 036,98	36 033,16	37 029,35	38 025,54	39 021,73	40 017,91	41 014,10	42 010,29
16	35 606,46	36 175,95	36 886,57	37 456,05	38 166,66	39 162,85	40 159,04	41 155,22	42 151,41	43 147,60	44 143,79	45 139,97
17	38 878,94	39 589,55	41 010,78	41 298,01	41 867,50	42 863,69	43 859,88	44 856,07	45 852,25	46 848,44	47 844,63	48 840,82
18	42 579,77	43 431,52	44 145,45	44 997,19	45 852,25	46 848,44	47 844,63	48 840,82	49 837,00	50 833,19	51 829,38	52 825,57
19	46 703,99	47 559,05	48 412,45	49 265,86	50 119,26	51 281,47	52 443,69	53 605,91	54 768,13	55 930,35	57 092,57	58 254,79
20	51 115,44	52 109,96	53 107,82	54 104,01	54 673,49	55 835,71	56 997,92	58 160,14	59 322,36	60 484,58	61 646,80	62 809,02
21	55 387,54	56 101,36	56 815,29	57 529,22	58 243,16	59 405,38	60 567,60	61 729,82	62 892,03	64 054,25	65 216,47	66 378,69
22	58 957,09	59 671,03	60 384,96	61 098,90	61 812,83	62 975,05	64 137,27	65 299,49	66 461,71	67 623,92	68 786,14	69 948,36
23	62 526,77	63 240,70	63 954,63	64 668,57	65 382,50	66 544,72	68 869,16	70 031,38	71 193,60	72 355,82	73 518,03	74 680,25
24	66 096,44	66 810,37	67 524,31	68 238,24	68 952,17	70 114,39	71 276,61	72 438,83	73 601,05	74 763,27	75 925,49	77 087,71
25	69 689,35	70 685,54	71 681,73	72 677,92	73 674,10	74 670,29	75 832,51	76 994,73	78 156,95	79 319,17	80 481,38	81 643,60
26	74 670,29	75 666,48	76 662,67	77 658,85	78 655,04	79 817,26	80 979,48	82 141,70	83 303,92	84 466,13	85 628,35	87 952,79
27	79 651,23	80 647,42	81 643,60	82 639,79	83 635,98	84 798,20	85 960,42	87 122,63	88 284,85	89 447,07	90 609,29	91 771,51

NB : Les catégories **26** et **27** sont réservées uniquement pour les sortants en retraite.