

# **CONVENTION COLLECTIVE CADRE** **du secteur économique privé**

## **Titre I /. Dispositions générales**

### **Chapitre I /. Objet et champ d'application**

Article 1<sup>er</sup> /. La présente convention collective nationale est conclue entre :

- **L'Union Générale des Travailleurs Algériens (U.G.T.A.)**

D'une part,

Et d'autre part,

- **Les organisations patronales suivantes :**
  - Confédération Algérienne du Patronat (CAP).
  - Confédération Nationale du Patronat Algérien (CNPA).
  - Confédération Générale des Entreprises Algériennes (CGEA).
  - Confédération des Industriels et Producteurs Algériens (CIPA).
  - Association des Femmes Algériennes Chef d'Entreprises (S E V E)

Elle a pour objet de fixer les conditions de travail, d'emploi et de salaires de l'ensemble des travailleurs salariés des entreprises adhérentes à l'une des organisations syndicales d'employeur signataires de la présente convention ou qui y auront adhéré de leur propre chef.

Article 2 /. La nomenclature nationale des activités et produits arrêtée par l'Office national des statistiques (O.N.S.) constitue la référence unique pour la répartition par branche d'activité des entreprises adhérentes à la présente convention.

L'entreprise qui développe des activités de production et/ou de services relevant de branches d'activités différentes, est classée dans la branche d'activité correspondante à son activité principale.

Article 3 /. L'adhésion ultérieure à la présente convention s'effectue par dépôt d'une déclaration d'adhésion auprès de l'organisation syndicale d'employeurs de la branche d'activité dont relève l'entreprise concernée et de la fédération UGTA qui accomplit les formalités de dépôt de la déclaration d'adhésion après de l'inspection du travail et du greffe du tribunal compétents.

Article 4 /. La présente convention demeure applicable aux entreprises nées de la fusion, de la scission ou de la filialisation engageant des entreprises adhérentes.

Article 5 /. Les dispositions plus favorables de la présente convention produisent leur plein effet sur les conventions et accords collectifs d'entreprise ainsi que sur les contrats de travail en cours au jour de son enregistrement.

## **Chapitre II / . Durée, révision et dénonciation**

Article 6 /. La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Elle fera l'objet d'une révision à la demande de l'une des parties signataires et sans autre procédure, pour être mise en conformité avec les dispositions de la législation du travail induites par la promulgation du Code du travail en cours d'élaboration.

Article 7 /. Hors l'application de l'article 5-2<sup>e</sup> alinéa ci-dessus, la demande de révision de la présente convention est signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires.

La demande de révision est accompagnée des motivations qui la sous-tendent ainsi que des propositions de nouvelles dispositions.

Article 8 /. La signification de la dénonciation emporte obligation pour les parties signataires, d'engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle convention collective, avenant ou accord collectif.

Article 9 /. Les dispositions de la convention collective objet de la dénonciation ou de la demande de révision continuent de produire leurs pleins effets, jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou de la convention révisée.

## **Titre II / . Conditions de travail et d'emploi**

### **Chapitre I / . Droits et obligations des employeurs et des travailleurs**

Article 10 /. Les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs signataires de la présente convention collective s'engagent à développer chacune pour ce qui la concerne, une action constante auprès des travailleurs et des entreprises de son champ d'application, pour que soit fait une totale et juste application des droits et obligations liés aux relations individuelles et collectives de travail.

Article 11 /. Les organisations d'employeurs signataires de la présente convention de branche veilleront :

- au respect par leurs adhérents des droits fondamentaux des travailleurs, tels qu'ils sont énoncés par la législation et la réglementation régissant

les relations de travail, les conditions de travail et la sécurité sociale ainsi que par les dispositions des conventions et accords collectifs de travail en vigueur ;

- à la protection des travailleurs des entreprises adhérentes, contre toute forme de discrimination autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite professionnels, lors du recrutement, dans l'exécution de la relation de travail ou pour une promotion dans l'entreprise ;

- au respect et à la protection du libre exercice du droit syndical, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 12 /. L'UGTA développera auprès des travailleurs des entreprises adhérentes, des actions de sensibilisation et d'information quant à leurs obligations fondamentales au titre de leur relation de travail pour notamment accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur contrat de travail, en agissant avec assiduité, loyauté et discipline dans le cadre de la hiérarchie et de l'organisation du travail mises en place par l'employeur.

## **Chapitre II / . Des conditions d'emploi**

### **Section I / . Dispositions générales**

Article 13 /. Toute disposition d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat, est nulle et de nul effet.

Article 14 /. Les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives ne peuvent faire l'objet d'aucune restriction qui ne serait pas justifiée de manière impérieuse, par la nature de l'activité confiée au salarié.

Article 15 /. Les employeurs s'engagent à veiller à ce que soient assurées les conditions de travail les plus favorables à la protection de l'intégrité physique et morale des salariés ainsi qu'au paiement au terme convenu, de leur rémunération et indemnités et plus généralement à assurer une organisation et des conditions de travail, d'emploi et de salaire conformes aux dispositions de la loi et de la présente convention

Article 16 /. Sauf les cas de dérogation prévues par la législation en vigueur, les travailleurs mineurs et les apprentis de moins de dix huit (18) ans révolus, ne peuvent être employés à des travaux dangereux, insalubres, nuisibles à leur santé ou préjudiciables à leur moralité.

Ils ne peuvent non plus être affectés à des travaux de nuit au sens de la législation en vigueur ni être tenus à effectuer des heures supplémentaires.

La liste des postes de travail visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article est fixée par un accord collectif de branche.

## **Section II / . Du contrat de travail**

Article 17 /. Les parties à la présente convention conviennent de ce que la sécurité de l'emploi des salariés constitue un facteur essentiel de mobilisation des travailleurs et de productivité pour l'entreprise.

Elles conviennent en ce sens, que la relation de travail à durée indéterminée doit être privilégiée conformément aux dispositions légales en la matière.

Article 18 /. L'entreprise détermine les conditions d'accès aux différents postes de travail, lors du recrutement ou en cours d'emploi, sans autres considérations que la qualification et la compétence du travailleur.

Article 19 /. Tout recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'une lettre d'engagement qui précise notamment les éléments essentiels suivants :

- le lieu de travail ;
- la description sommaire de l'activité rattachée au poste de travail ;
- la date de début du contrat et s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée le terme de celui-ci;
- la durée et la répartition hebdomadaire du travail ;
- le salaire et les indemnités liées au poste de travail ;
- la durée de la période d'essai.

Article 20 /. L'engagement définitif du travailleur peut être soumis à une période d'essai dont la durée doit être limitée au temps effectivement nécessaire à l'employeur pour en apprécier les aptitudes professionnelles et au travailleur, les conditions de travail, et d'emploi.

Article 21 /. La durée de la période d'essai ne peut excéder six mois pour les contrats à durée indéterminée.

Les conventions et accords collectifs de travail d'entreprise préciseront la durée des périodes d'essai par catégorie professionnelle.

Article 22 /. La période d'essai peut être prorogée une seule fois par accord de l'employeur et du salarié pour une durée qui ne peut excéder la moitié de la durée initiale.

Article 23 /. Durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnités.

Article 24 /. La libre résiliation du contrat de travail durant la période d'essai doit être exclusivement liée pour l'employeur, au constat de l'insuffisance professionnelle du salarié et pour ce dernier, aux conditions de travail et d'emploi nonobstant toute autre cause.

## **Section III / . Du contrat à durée déterminée**

Article 25 /. Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée à temps plein ou à temps partielle, dans les seuls cas expressément prévus par la législation en vigueur.

Article 26 /. Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour effet de pourvoir à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il est conclu et renouvelé dans la limite d'une durée maximale de trente six (36) mois.

Article 27 /. Le contrat de travail conclu à durée déterminée conclu en violation des dispositions légales en vigueur et celles de la présente convention ou de la convention d'entreprise, est requalifié par l'employeur en un contrat à durée indéterminée à la demande du travailleur concerné ou des représentants syndicaux.

Article 28 /. En cas de contestation par l'employeur des motifs de la demande de requalification, l'inspection du travail est saisie par la partie la plus diligente pour faire application de l'article 12 bis de la loi 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail.

La décision de l'inspection du travail est exécutoire.

Article 29 /. La durée de la période d'essai applicable au contrat à durée déterminée ne peut être supérieure au 1/12eme de celle fixée pour un emploi à durée indéterminée de même qualification ou classification.

Article 30 /. Le travailleur sous contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité de recrutement à durée indéterminée dans l'entreprise en cas de vacance ou de création d'un poste de travail permanent répondant à ses qualifications et à son aptitude professionnelle.

Il bénéficie également au terme de son contrat à durée déterminée, d'une priorité de recrutement pour un autre emploi temporaire répondant à ses qualifications et aptitudes.

Article 31 /. Sauf le cas de faute professionnelle entraînant le licenciement du salarié ou cas de force majeure, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu par l'employeur avant le terme qui lui est fixé.

Sa résiliation par l'employeur avant l'échéance contractuelle pour d'autres motifs que ceux énoncés à l'alinéa ci-dessus, ouvre droit pour le salarié à percevoir ses salaires, primes et indemnités jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 30 ci-dessous.

Article 32 /. *Au terme du contrat de travail à durée déterminée et sauf le cas ou la relation de travail se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié perçoit une indemnité de fin de contrat.*

*Cette indemnité est au moins égale au dixième (1/10<sup>e</sup>) du total des rémunérations et indemnités perçues par le salarié au titre de son contrat ou de ses contrats de travail successifs dans l'entreprise.*

*Les modalités d'application de la présente disposition sont fixées par les conventions et/ou accords collectifs d'entreprise.*

Article 33 /. La suspension de l'exécution du contrat de travail à durée déterminée par le fait volontaire ou involontaire du salarié, ne fait pas obstacle à l'échéance du terme fixé.

Article 34 /. Le contrat à durée déterminée qui se poursuit après l'expiration du terme fixé devient un contrat à durée indéterminée de plein droit.

Dans ce cas, le salarié conserve l'ancienneté acquise à son poste de travail.

Article 35 /. Lorsque l'activité au titre de laquelle le contrat à durée déterminée a été conclu se continue au terme de celui-ci pour une nouvelle période et sauf les cas de licenciement ou de démission du salarié, un nouveau contrat à durée déterminée est conclu avec le même salarié dans la limite de la durée maximale fixée à l'article 29 ci-dessus et des dispositions des articles 11 et 12 de la loi 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail.

#### **Section IV / . Du chômage technique**

Article 36 /. En cas de survenance d'une situation de difficultés économiques conjoncturelles indépendantes de la volonté de l'employeur et rendant impossible le maintien en tout ou partie, de l'activité de l'entreprise, l'employeur peut suspendre l'exécution du contrat de travail ou réduire la durée de travail des salariés occupant les postes de travail directement affectés, pour une durée qui ne peut excéder deux (02) mois.

Les représentants syndicaux des travailleurs sont préalablement consultés.

Les modalités d'application de la présente disposition sont fixées par les conventions et/ou accords collectifs d'entreprise.

Article 37 /. Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs de travail, les salariés concernés par les mesures visées à l'article 34 ci-dessus, perçoivent une indemnité dite « de chômage technique », dont le montant ne peut être inférieur à la moitié de la dernière rémunération perçue, inclus les indemnités liées au poste de travail.

Les conventions et accords collectifs d'entreprise détermineront les modalités d'application de la présente disposition.

Article 38 /. Préalablement à la mise en chômage technique, l'entreprise devra envisager les mesures suivantes :

- Mise en congé annuel par anticipation du personnel concerné ;
- Recours à des réaffectations internes temporaires ;
- Organisation d'actions de formation et de perfectionnement pour l'adaptation à de nouvelles technologies ;
- Temps partiel volontaire.

### **Chapitre III / . Des congés annuels payés.**

Article 39 / . Les travailleurs et apprentis bénéficient du congé annuel rémunéré dans les conditions fixées par la législation en vigueur et les dispositions de la présente convention.

Article 40 / . La renonciation à tout ou partie du congé annuel auquel les travailleurs et apprentis ouvrent droit, est nulle et de nul effet.

Article 41 / . Durant sa période de congé payé, le salarié ou l'apprenti ne doit exercer aucune activité rémunérée.

Article 42 / . En cas de démission ou de licenciement, la période de préavis même non exécutée en raison d'une dispense accordée par l'employeur, est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul du congé payé.

Article 43 / . La durée du congé annuel rémunéré est augmentée pour les salariés occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux.

La liste des postes de travail ouvrant droit au bénéfice de cette disposition est fixée par les conventions et/ou accords collectifs d'entreprise.

Article 44 / . Le congé annuel est interrompu par la survenance d'une maladie ou d'un accident justifiés du travailleur.

Au rétablissement du travailleur, la poursuite du congé est autorisée jusqu'au terme initialement fixé au programme des congés annuels de l'entreprise sauf le cas d'une autre période signifiée au travailleur.

Article 45 / . Lorsque des nécessités impératives et immédiates de service l'exigent, l'employeur peut suspendre le congé du salarié exerçant une fonction de responsabilité technique ou de gestion.

Dans ce cas, il en informe le salarié concerné par une lettre recommandée indiquant le motif de la décision et la durée pour laquelle il est rappelé.

Article 46 / . Le congé peut être fractionné à la demande du salarié ou par décision de l'employeur, en deux périodes au plus dont l'une doit au moins correspondre à la moitié de la durée totale de congé à laquelle le salarié ouvre droit.

Lorsque le fractionnement du congé intervient à l'initiative de l'employeur, le salarié ouvre droit à deux jours de congé supplémentaires rémunérés.

### **Chapitre IV / . Des absences**

Article 47 / . Sauf les cas expressément prévus par la législation et la réglementation en vigueur et/ou les conventions et accords collectifs de travail, le

salarié ne peut prétendre à percevoir de rémunération ou d'indemnités pour les périodes non travaillées.

Article 48 /. Des autorisations d'absences peuvent être accordées par l'employeur aux salariés qui ont un besoin impérieux de s'absenter.

Les dites absences sont de droit en cas de maladie ou d'hospitalisation du conjoint, d'un ascendant, d'un descendant, d'un enfant, d'un parent ou allié au premier degré, dans la limite de 10 jours ouvrables par an.

Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf dispositions contraires des conventions et accords collectifs de travail d'entreprise.

Article 49 /. Outre les cas d'absence pour des causes prévues par la législation relative à la sécurité sociale, le salarié bénéficie, sous réserve de notification et de justification à l'employeur, d'absences sans perte de rémunération pour les motifs suivants :

- pour s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel;
- pour suivre des cycles de formation professionnelle autorisés par l'employeur et pour passer des examens académiques ou professionnels ;
- à l'occasion de chacun des événements familiaux suivants : mariage du salarié, naissance d'un enfant du salarié, mariage de l'un des descendants du salarié, décès d'ascendant, de descendant et collatéral au 1<sup>er</sup> degré du salarié ou de son conjoint, décès du conjoint du salarié, circoncision d'un enfant du salarié.

Les conventions et/ou accords collectifs d'entreprise détermine les modalités d'application de la présente disposition.

Article 50 /. Une absence spéciale rémunérée est accordée à tout travailleur ayant la qualité de délégué syndical ou de délégué du personnel pour lui permettre de participer aux conférences et congrès de l'organisation syndicale dont il relève et aux séminaires de formation syndicale.

Les conventions et/ou accords collectifs d'entreprise déterminent les modalités d'application de la présente disposition.

## **Chapitre V / . De la protection sociale**

Article 51 /. Les paries adhérentes à la présente convention s'accordent à considérer qu'il y a lieu d'accorder la plus haute importance à la promotion de la protection sociale des travailleurs et de leurs familles.



A ce titre, les organisations d'employeurs veilleront notamment à l'application par leurs adhérents des dispositions légales régissant la sécurité sociale et les œuvres sociales.

Article 52 /. En matière de sécurité sociale, les organisations d'employeurs interviendront auprès de leurs adhérents par les moyens à leur disposition, pour que soient notamment assurés la déclaration dans les délais légaux de l'embauche de travailleurs et le paiement régulier des cotisations dues aux organismes de sécurité sociale.

Article 53 /. Les entreprises adhérentes développeront chacune pour ce qui la concerne, des programmes et actions complémentaires de protection sociale et d'action sociale au bénéfice de leurs travailleurs.

Les modalités d'application de la présente disposition sont fixées par les conventions et/ou accords collectifs d'entreprise.

### **Titre III/. De la cessation du contrat de travail**

Article 54 /. Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié à l'initiative de l'employeur ou du salarié, par licenciement ou démission, sous réserve de l'application des dispositions prévues par la législation en vigueur, les conventions et accords collectifs de travail et de ce que les parties contractantes auront elles même convenues par le contrat de travail.

#### **Chapitre I /. De la démission**

Article 55 /. La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à l'employeur, sa volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail.

Article 56 /. La démission est un droit reconnu au salarié.  
Le salarié qui manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail présente par écrit, sa démission à l'employeur.

Il quitte son poste de travail après une période de préavis dans les conditions fixées par les conventions collectives d'entreprise.

Article 57 /. La démission est assimilée à un licenciement sans motif légitime lorsqu'elle est la conséquence immédiate et directe d'un manquement grave de l'employeur à ses obligations ou d'une modification substantielle du contrat de travail sans l'accord du salarié ou en conséquence de faits de harcèlement sexuel.

Article 58 /. Sauf accord écrit du salarié, la durée de la période de préavis ne peut être supérieure à celle appliquée au titre de la période d'essai pratiquée pour l'emploi occupé par celui-ci.

Article 59 /. Jusqu'à l'expiration de la période de préavis, toutes les obligations et tous les droits rattachés au contrat de travail et à son exécution, se continuent à l'égard du salarié et de l'employeur.

Article 60 /. L'employeur peut dispenser le salarié démissionnaire d'effectuer la période de préavis.

Il est dans ce cas tenu au paiement des rémunérations et indemnités de toutes natures que le salarié aurait perçu s'il avait accompli la période de préavis.

## **Chapitre II / . Du licenciement**

Article 61 /. Le licenciement du salarié peut intervenir dans les cas :

- de commission d'une faute professionnelle grave par le salarié au sens de l'article 73 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi 90-11 du 25 Avril 1990 modifiée;
- de motifs sérieux et légitimes liés à la personne du salarié au sens de l'article 73 alinéa 5 de la loi 90-11 du 25 Avril 1990 modifiée, qui rendent son maintien dans l'entreprise préjudiciable à celle-ci ;
- de compression d'effectifs pour motif économique ;
- de survenance d'une incapacité totale permanente du salarié au sens de la législation de la sécurité sociale;

Les conventions et accords collectifs d'entreprise préciseront les conditions et modalités d'application de la présente disposition.

Article 62 /. La faute professionnelle susceptible de donner lieu à un licenciement au sens de l'article 73 alinéa 5 de la loi 90-11 modifiée, résulte de faits réitérés de négligence, d'imprudance blâmable ou de violation des règlements rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Article 63 /. Le salarié licencié pour d'autres motifs que la commission d'une faute professionnelle grave et justifiant d'une ancienneté d'au moins deux (02) ans au service du même employeur, ouvre droit à une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à quinze (15) jours par année d'ancienneté, calculée sur la base de sa dernière rémunération, inclus les primes et indemnités liées au poste de travail.

Les conventions et accords collectifs d'entreprise préciseront en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente disposition.

Article 64 /. L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour d'autres motifs que la compression d'effectifs pour motif économique doit avant toute décision, convoquer celui-ci à un entretien préalable, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation.

Lors de cette audition, qui ne peut avoir lieu moins de cinq (05) jours ouvrables après réception par le salarié de la convocation, celui-ci peut se faire assister selon son choix, par un délégué syndical ou tout autre salarié de l'entreprise.

Mention de cette possibilité doit être faite dans la lettre de convocation adressée au salarié.

Article 65 /. Au cours de l'entretien préalable, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision de licenciement envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Article 66 /. La décision de licenciement, qui doit indiquer le ou les motifs du licenciement, est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lui est remise en main propre contre décharge.

En aucun cas, la décision de licenciement ne peut avoir d'effet rétroactif.

Article 67 /. Sauf dispositions plus favorables pour le salarié par le fait de la loi, des conventions et accords collectifs de travail ou du contrat de travail, le licenciement ouvre droit pour le salarié qui n'a pas commis de faute professionnelle grave, à un délai de préavis d'une durée au moins égale à la durée de la période d'essai fixée pour l'emploi occupé.

Le délai de préavis est augmenté de cinq (05) jours par année d'ancienneté au service du même employeur, dans la limite de trente (30) jours

Article 68 /. Durant la période de préavis, le salarié licencié sans commission de faute grave, à droit à deux (02) heures d'absence par jour, cumulables et rémunérées, pour lui permettre de rechercher un autre emploi.

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation de donner le délai-congé en versant par avance au salarié licencié, le montant du salaire, primes et indemnités qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler durant la période de préavis.

Article 69 /. La cessation d'activités de l'entreprise ne libère pas l'employeur de l'obligation du délai de préavis et du paiement de l'indemnité de licenciement ou de tous autres droits prévus par la convention collective, les accords collectifs de travail ou le contrat de travail.

## **Titre IV /. Du règlement intérieur**

Article 70 /. Toute entreprise adhérente à la présente convention de branche, est tenue d'élaborer un règlement intérieur.

Article 71 /. Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement et obligatoirement les règles relatives à l'organisation du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline.

Il s'impose aux salariés comme à l'employeur.

Article 72 /. En matière d'hygiène et sécurité, le règlement intérieur fixe les mesures d'application dans l'entreprise de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail et notamment, les conditions d'utilisation des équipements et outils de travail, des équipements de protection individuelle et collective ainsi que des substances et préparations dangereuses.

Article 73 /. Dans le domaine disciplinaire, le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment, la nature des

faits constitutifs de fautes professionnelles, les sanctions disciplinaires correspondantes ainsi que les procédures de mise en œuvre.

Article 74 /. Le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions contraires aux lois, aux règlements ou aux dispositions des conventions collectives et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Il ne peut non plus contenir de dispositions qui restreignent les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives si elles ne sont pas impérativement justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Article 75 /. Le règlement intérieur est déposé par l'employeur, pour contrôle de sa conformité avec la législation et la réglementation en vigueur, auprès de l'inspection du travail territorialement compétente.

Il prend effet à la date de son dépôt auprès du greffe du tribunal du siège de l'entreprise.

Article 76 /. L'employeur est tenu de porter les dispositions du règlement intérieur à la connaissance des salariés par affichage sur les lieux de travail et tous autres moyens appropriés.

Article 77 /. Les notes d'instructions intervenant après l'entrée en vigueur du règlement intérieur et qui portent prescriptions générales et permanentes, sont considérées comme modificatives de celui-ci et sont soumises à la procédure d'enregistrement fixées par la législation en vigueur.

Article 78 /. La sanction disciplinaire doit être graduelle, proportionnée à la gravité du fait fautif reproché au salarié et tenir compte de la conduite antérieure de celui-ci.

Article 79 /. Sauf le cas de poursuites pénales concomitantes, aucun fait fautif ne peut donner lieu à une sanction disciplinaire au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

La sanction disciplinaire ne peut être invoquée au-delà d'un délai de deux (02) ans pour motiver ou appuyer une nouvelle sanction.

Article 80 /. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre un salarié pour avoir refusé de subir ni pour avoir dénoncé les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui abusant de l'autorité que lui confère ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

Aucune sanction ne peut être prononcée à l'encontre d'un salarié pour avoir témoigné de ces agissements.

Article 81 /. Le salarié qui se sera rendu coupable des agissements visés à l'article 76 ci-dessus est passible d'un licenciement pour faute professionnelle grave sans préavis ni indemnités, sans préjudice des sanctions pénales prévues par la loi.

## **Titre V / . Formation et évolution de carrière**

### **Chapitre I / . De la formation continue**

Article 82 /. Les conventions d'entreprises fixent les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des programmes annuels et pluriannuels de formation continue ainsi que les droits et obligations des salariés en la matière.

Article 83 /. Le travailleur appelé à suivre un cycle de formation initié ou avalisé par l'entreprise, bénéficiant du maintien de sa rémunération, inclus les primes et indemnités liées au poste de travail.

### **Chapitre II / . Evolution de carrière**

Article 84 /. Les conditions d'évolution de carrière par promotion au sein de l'entreprise sont fixées par la convention d'entreprise, dans le respect du principe d'égalité de droits des salariés.

Article 85 /. Tout travailleur peut être désigné par l'employeur pour occuper à titre d'intérimaire, un poste supérieur au sien pour une durée qui ne peut excéder six (06) mois consécutifs.

Il perçoit dans ce cas, à partir du second mois, le salaire et indemnités qui sont rattachées à ce poste.

Article 86 /. Par intérim, il y a lieu d'entendre le fait pour un travailleur confirmé de cesser d'exercer ses fonctions habituelles pour assurer exclusivement les services d'un poste de travail supérieur au sien.

Article 87 /. Au terme de la période d'intérim, le travailleur est soit confirmé au nouveau poste soit réintégré dans son poste d'origine.

Article 88 /. La rétrogradation du travailleur consiste en sa réaffectation à un poste de travail d'un niveau de classification inférieur au sien, par mesure disciplinaire ou insuffisance professionnelle.

Elle est décidée par l'employeur après avis de la commission de discipline de l'entreprise.

Article 89 /. La rétrogradation d'un travailleur peut être prononcée pour inaptitude médicale, lorsque celui-ci est rendu dans l'incapacité d'accomplir les tâches inhérentes à son poste de travail à la suite d'une inaptitude dûment constatée.

Il est dans ce cas réaffecté, après avis du médecin du travail de l'entreprise et à défaut d'un poste de travail de rang équivalent, à un poste de travail de rang inférieur et correspondant dans tous les cas à ses capacités physiques subsistantes.

Il perçoit le salaire, primes et indemnités afférentes au nouveau poste occupé.

Article 90 /. Hors les cas disciplinaire, l'employeur est tenu avant de prononcer la rétrogradation du travailleur, de s'assurer :

- de l'impossibilité de le faire bénéficier d'une formation qui lui aurait permis d'ajuster son niveau de qualification aux exigences du poste de travail occupé ;

- qu'il n'existe aucun poste de travail d'un niveau de classification identique à celui occupé, correspondant à ses compétences et à ses aptitudes et auquel il aurait pu être affecté ;

- de l'impossibilité d'aménager le poste de travail pour tenir compte de son handicap.

## **Titre VI / . De la rémunération du travail**

### **Chapitre I / . Dispositions générales**

Article 91 /. En contrepartie du travail fourni, le travailleur perçoit une rémunération composée d'un salaire de base et des primes et indemnités afférentes au poste de travail qu'il occupe.

Le salaire de base constitue la rémunération principale du travailleur.

Article 92 /. La rémunération du travail est fixée par les conventions et/ou accords collectifs d'entreprise sur la base d'une nomenclature et d'une classification des postes de travail, en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Article 93 /. Les rémunérations découlant de la nomenclature et de la classification des postes de travail, incluses les primes et indemnités, ne peut être inférieure à celles perçues par les salariés au titre de leur contrat de travail.

Article 94 /. La rémunération est versée au travailleur à terme échu et au plus tard une semaine après la fin du mois pour lequel elle est due.

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

### **Chapitre II / . De la classification professionnelle**

Article 95 /. Les conventions d'entreprise fixent la classification professionnelle et la nomenclature des différents postes de travail dans l'entreprise, en conformité avec les dispositions des conventions et accords collectifs de branche.

Article 96 /. Pour les besoins de l'élaboration de la nomenclature et de la classification des postes de travail de la branche objet de la présente convention, il est créé une commission ad hoc composée de deux représentants de chacune des parties signataires.

La commission organisera librement ses travaux et fera appel à chaque fois que de besoin à l'expertise existante dans les entreprises de la branche.

Article 97 /. Les travaux de la commission visée à l'article 90 ci-dessus, devront être clôturé dans un délai de six mois, par un rapport technique présentant une nomenclature et une classification des postes-types.

La commission poursuivra ses travaux pour présenter avant le 30 septembre 2007, une nomenclature et une classification complète des postes de travail de la branche d'activité.

Article 98 /. La nomenclature et la classification des postes de travail de la branche présentée par la commission ad hoc en résultat de ses travaux, donnera lieu à un accord collectif de travail de branche que les parties à la présente convention s'engagent à adopter avant le 31 juin 2007.

Ledit accord sera mis en œuvre par les entreprises adhérentes de la branche avant le 31 Décembre 2007.

Article 99 /. Les postes de travail évalués et hiérarchisés en fonction de leurs caractéristiques propres et des tâches y afférentes, sont classés en groupe socioprofessionnels et sont répartis selon les branches, les filières et professions, tels qu'ils ressortissent de la nomenclature des poste de travail de chaque entreprise.

Article 100 /. La classification des postes travail est effectuée sur la base :

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

Article 101 /. Les critères d'évaluation et de cotation des postes de travail de l'entreprise sont fondés notamment sur :

- la qualification ;
- la responsabilité ;
- l'effort physique ou intellectuel ;
- les conditions de travail ;
- les contraintes et exigences particulières.

Article 102 /. Le système de classification des postes de travail doit rendre compte de tous les facteurs et spécificités découlant d'un descriptif complet de chaque poste de travail et permettre d'affecter à chaque poste de travail un indice correspondant à son classement.

Les résultats de la classification déterminent un classement des postes de travail qui se répartissent en catégories.

Article 103 /. La nomenclature des postes de travail doit notamment préciser :

- la description des tâches ;
- la dénomination des postes de travail ;
- la catégorie ;
- la qualification exigée pour l'accès au poste de travail.

Elle est complétée et actualisée par accord collectif de travail au moins tous les trois (03) ans.

## **Titre VII / . Des relations collectives de travail**

### **Chapitre I / . De l'exercice du droit syndical**

Article 104 /. Les employeurs favoriseront l'exercice du droit syndical par les travailleurs et n'apporteront aucune entrave à la création et au fonctionnement libre de représentations syndicales des salariés dans les entreprises, conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 105 /. Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les représentants syndicaux des travailleurs ont les mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les autres travailleurs de l'entreprise.

Article 106 /. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage par l'entreprise.

Ces panneaux sont mis à la disposition de chaque structure syndicale et doivent être placés en des endroits facilement accessibles aux travailleurs.

Article 107 /. La distribution de publications, brochures et bulletins syndicaux est libre.

Elle s'effectue durant les temps de pause et aux heures d'entrée et de sortie du travail, sous la responsabilité de l'organisation syndicale.

Article 108 /. La collecte des cotisations syndicales est autorisée à l'intérieur de l'entreprise. Elle s'opère durant les heures de travail, sans occasionner de gêne aux activités des travailleurs.

Article 109 /. Les parties à la présente convention conviennent de la nécessité pour les représentants syndicaux de disposer des moyens matériels et humains nécessaires à l'accomplissement de leur mission, dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs.

A ce titre, les entreprises adhérentes s'engagent à mettre à la disposition des représentants syndicaux, un local adapté à leur activité.



Articles 110 /. Le travailleur appelé à exercer un mandat électif national auprès de l'UGTA bénéficie de droit pour la durée de son mandat, d'un détachement avec maintien de sa rémunération, inclus les indemnités liées au poste de travail.

Il continue de bénéficier des droits relatifs à l'ancienneté dans son dernier grade.

A l'expiration de la période de détachement, il est de droit réintégré dans son poste d'origine ou à un poste correspondant à ses qualifications et de grade au moins équivalent.

Article 111 /. En l'absence de structure syndicale représentative dans les entreprises de plus de 20 salariés, l'U.G.T.A. peut mandater un salarié de celle-ci pour assurer la fonction de représentation syndicale. Elle en informe l'employeur ainsi que l'inspection du travail territorialement compétente.

Le représentant ainsi mandaté par l'U.G.T.A. est investi de toutes les prérogatives et droits légalement reconnus au délégué syndical ainsi que de toutes les protections prévues par la loi.

## **Chapitre II / . De la prévention des conflits collectifs de travail**

Article 112 /. Les parties adhérentes à la présente convention s'engagent à promouvoir le dialogue comme moyen privilégié de prévention et de résolution des différends collectifs de travail.

Article 113 /. Au titre de l'application de l'article 105 ci-dessus, la direction de l'entreprise et les représentants syndicaux se réunissent au moins une fois par trimestre en vue d'examiner la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail dans l'entreprise.

La réunion est convoquée à l'initiative de l'employeur, au moins douze (12) jours ouvrables avant la date fixée.

Article 114 /. Les représentants syndicaux transmettent à l'employeur, au moins six (06) jours ouvrables avant la date de la réunion, une note écrite indiquant les points dont ils demandent l'inscription à l'ordre du jour.

En l'absence de ladite note écrite, l'employeur a la faculté de ne pas répondre au cours de la réunion, aux demandes exprimées verbalement.

Article 115 /. Les demandes des représentants syndicaux ainsi que les réponses motivées de l'employeur et plus généralement les conclusions de chaque réunion, sont consignées dans un registre spécial signé par les parties représentées.

Ce registre obligatoire est tenu à la disposition de l'inspection du travail, des délégués syndicaux et des délégués du personnel.

Article 116 /. L'employeur ne peut arguer de l'irrégularité d'un arrêt collectif de travail au motif de l'absence de la réunion visée à l'article 106 ci-dessus, lorsque celle-ci n'a pu se tenir de son fait.

Article 117 /. Des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande de l'employeur ou de l'organisation syndicale représentative.

L'ordre du jour est fixé par la partie dont émane la demande de réunion.

Article 118 /. Les différends persistants portant sur l'interprétation des dispositions de la loi, des conventions et accords collectifs de travail ou du règlement intérieur, sont soumis à l'arbitrage de l'inspection du travail territorialement compétente, qui est saisi par la partie la plus diligente.

Les parties adhérentes à la présente convention s'engagent à faire application de la décision rendue en excluant tout recours judiciaire ou administratif.

### **Chapitre III / . De l'exercice du droit de grève**

Article 119 /. La procédure de recours à la grève ne peut être engagée qu'après épuisement des voies de règlement amiable prévues par la loi, la présente convention, les conventions et/ou accords collectifs d'entreprise.

Article 120 /. Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors où les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur différend à l'arbitrage.

Article 121 /. Le recours à la grève ainsi que sa durée est décidé par un vote à bulletin secret lors d'une assemblée générale réunissant au moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné.

Article 122 /. Les travailleurs réunis en assemblée générale sont informés sur les points de désaccord persistants.

L'employeur ou son représentant, est obligatoirement entendu à sa demande, avant le déroulement des opérations de vote.

Article 123 /. Le recours à la grève est décidé 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 124 /. Lorsque tout ou partie du collectif de travailleurs concernés par l'objet du conflit, ne peut être réuni en une même assemblée par le fait de sa dispersion en plusieurs lieux de travail distincts, les travailleurs sont réunis sur leurs lieux de travail ou en un autre lieu désigné par les représentants syndicaux en accord avec l'employeur, le même jour que les travailleurs réunis en assemblée générale.

Il est appliqué les mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues aux articles 115 et 116 ci-dessus.

Article 125 /. Les résultats du vote des travailleurs réunis en assemblée tel que prévu par l'article 114 ci-dessus, sont consignés dans un procès-verbal signé par les représentants syndicaux et communiqués à l'assemblée générale.

Le représentant de l'employeur peut à sa demande cosigner le procès-verbal et y apporter toutes observations.

Article 126 /. Le résultat du scrutin est constitué par la somme de l'ensemble des scrutins par rapport à la somme des travailleurs du collectif concerné par l'objet de la grève.

Article 127 /. La vérification du quorum légal et du déroulement régulier du ou des scrutins sont sanctionnés par un procès-verbal sur lequel le représentant de l'employeur peut consigner toutes remarques ou réserves.

Article 128 /. L'assemblée générale et le scrutin sont présumés réguliers au regard des dispositions de la législation en vigueur et des conventions et/ou accords collectifs de travail, sauf à l'employeur à en apporter la preuve contraire.

Article 129 /. La grève approuvée dans les conditions fixées par la législation en vigueur et les dispositions de la présente convention de branche prend effet à l'expiration d'un délai de préavis, dont la durée, qui ne peut être inférieure à huit (08) jours calendaires, est fixé par les conventions et/ou accords collectifs d'entreprise.

Article 130 /. Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, l'inspection du travail territorialement compétente informée.

Il doit être formulé par écrit et énoncer obligatoirement les revendications professionnelles qui motivent la grève annoncée ainsi que la durée de celle-ci.

Article 131 /. Dès le dépôt du préavis de grève, l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et désignent les salariés chargés de ces tâches.

Article 132 /. Un service minimum obligatoire doit être organisé dans les entreprises exerçant une activité de production ou de service vitale au sens des articles 37 et 38 de la loi 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail.

Les activités dont la continuité doit être assurée au titre du service minimum légal obligatoire sont déterminées par les conventions collectives des entreprises concernées.

Article 133 /. Les conventions collectives des entreprises situées hors le champ d'application des dispositions des articles 37 et 38 de la loi 90-11 du 21 Avril 1990, peuvent prévoir l'organisation d'un service minimum dont elles déterminent les conditions et modalités d'organisation.

Dans ce cas, le service minimum ne doit pas parvenir à réduire la portée de l'exercice du droit de grève.

Article 134 /. Durant l'arrêt collectif de travail, la liberté de travail des salariés non grévistes sera respectée et protégée conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Titre VIII / . De la sécurité et de la santé au travail**

Article 135 /. Les employeurs s'engagent à veiller à la stricte application des règles d'hygiène et sécurité et de la protection de la santé au travail, notamment l'application des dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur en la matière.

La convention collective d'entreprise détermine les conditions et modalités d'application du présent article.

Article 136 /. Les employeurs veilleront à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection individuelle et collective et à rechercher avec le Comité de participation et la Commission paritaire d'hygiène et sécurité et/ou les délégués syndicaux, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Ils doivent également mettre en œuvre l'organisation la plus adéquate de la fonction sécurité ainsi que des programmes de sensibilisation des travailleurs dans les domaines de l'hygiène et sécurité et de la médecine du travail.

La convention d'entreprise détermine les conditions et modalités d'application de la présente disposition.

Article 137 /. Les travailleurs bénéficient des vêtements de travail et de vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuelles et collectifs de protection nécessaires au regard de la nature de leur activité.

Les postes de travail concernés sont déterminés par la convention d'entreprise.

Article 138 /. Les conventions d'entreprises déterminent l'organisation de la médecine du travail conformément à la législation en vigueur.

Article 139 /. Une visite médicale périodique est obligatoire pour tous les travailleurs soumis à des risques causés par des agents chimiques ou physiques.

La périodicité de cette visite est fixée par le médecin du travail conformément à la législation en vigueur.

La liste des postes de travail concernés est fixée par la convention d'entreprise.

Article 140 /. Les conducteurs de machines reconnues dangereuses, les conducteurs de véhicules poids lourds, de transport en commun, d'engins de manutention et de levage sont obligatoirement soumis à une visite médicale de sécurité a lieu tous les six (06) mois.

Article 141 /. En cas d'inaptitude constatée en suite à la visite médicale, le travailleur bénéficie d'une reconversion professionnelle et est affecté à un poste de travail correspondant à ses capacités et aptitudes, en conformité avec l'avis du médecin du travail.

## **Titre X /. Dispositions finales**

Article 142 /. La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à une restriction d'avantages acquis à titre individuel ou collectif par le fait de la loi, des conventions et accords collectifs de travail ou de contrats individuels de travail applicables à la date de sa signature.

Article 143 /. Les dispositions de la présente convention et de ses annexes remplacent et annulent celles des conventions et accords collectifs ou de contrats individuels de travail existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsqu'elles sont désavantageuses pour les travailleurs.

Article 144 /. La présente convention nationale de branche et ses annexes sont déposées auprès de l'inspection du travail territorialement compétente ainsi qu'auprès du greffe du tribunal d'Alger.

Article 145 /. Les parties contractantes s'engagent à assurer une publicité suffisante en direction des entreprises et des représentants syndicaux concernés par son application.

Article 146 /. La présente convention de branche et ses annexes prennent effet à compter de la date de leur enregistrement auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétents.

**Fait à Alger, le 30 Septembre 2006**

### ***Les Signataires***

L'Union Générale des Travailleurs Algériens (U.G.T.A.)

**Abdelmadjid SIDI SAID**

### **Les organisations patronales suivantes :**

Confédération Algérienne du Patronat (CAP).

**Boualem M'RAKACHE**

Confédération Nationale du Patronat Algérien (**CNPA**).

**Md Saïd NAIT ABDELAZIZ**

Confédération Générale des Entreprises Algériennes (**CGEA**).

**HABIB YOUSFI**

Confédération des Industriels et Producteurs Algériens (**CIPA**).

**Abdelaziz MEHANNI**

Association des Femmes Algériennes Chef d'Entreprises (**S E V E**)

**Yasmine OUZROUD**