



**ALGÉRIE POSTE**

**DIRECTION GÉNÉRALE**

# CONVENTION COLLECTIVE

# SOMMAIRE

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	3	Section 1 : Durée légale .....	17
CHAPITRE I : Objet et Champ d'application .....	3	Section 2 : De la réduction d'horaire .....	18
CHAPITRE II Durée - Révision - Dénonciation .....	3	Section 3 : De l'augmentation du temps de travail .....	18
TITRE II - DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS .....	4	Section 4 : Du travail de nuit .....	18
CHAPITRE 1 : Droits des travailleurs .....	4	Section 5 : Des heures supplémentaires .....	18
CHAPITRE 2 : Obligations des travailleurs .....	5	CHAPITRE 2 : Des congés et absences .....	19
TITRE III - LA RELATION DE TRAVAIL .....	6	Section 1 : Congé annuel, supplémentaire et spéciaux .....	19
CHAPITRE 1 : Du Recrutement .....	6	Section 2 : Absences .....	20
Section 1 : Conditions de recrutement .....	6	CHAPITRE 3 : De l'organisation du travail .....	21
Section 2 : Procédures de recrutement .....	7	Section 1 : De l'astreinte .....	21
Section 3 : Le Contrat de travail .....	7	Section 2 : Du travail posté .....	21
Section 4 : La période d'essai .....	8	Section 3 : De la permanence .....	22
CHAPITRE 2 : Déroulement de la relation de travail .....	9	Section 4 : Du service permanent .....	22
Section 1 : Nomination .....	9	CHAPITRE 4 : De la protection du travailleur .....	22
Section 2 : Affectation et Réaffectation .....	9	Section 1 : Hygiène et sécurité - Médecine du travail .....	22
Section 3 : Mutation .....	9	Section 2 : Sécurité sociale .....	23
CHAPITRE 3 : Evolution de carrière .....	10	CHAPITRE 5 : Des oeuvres sociales .....	23
Section 1 : Promotion .....	10	CHAPITRE 6 : Du règlement intérieur .....	24
Section 2 : Avancement au mérite .....	10	CHAPITRE 7 : Des conflits collectifs .....	24
Section 3 : Remplacement .....	10	Section 1 : De la prévention des conflits collectifs .....	24
Section 4 : Intérim .....	10	Section 2 : De l'exercice du droit de grève .....	26
Section 5 : Rétrogradation .....	11	CHAPITRE 8 : Des conflits individuels .....	26
CHAPITRE 4 : Formation professionnelle .....	11	Section 1 : De la prévention des conflits individuels .....	26
TITRE IV - SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL .....	13	TITRE VII - CLASSIFICATION ET RÉMUNERATION .....	27
CHAPITRE 1 : Causes de suspension de la relation de travail .....	13	CHAPITRE 1 : De la classification des postes de travail .....	27
Section 1 : Le détachement .....	13	CHAPITRE 2 : De la rémunération .....	28
Section 2 : La mise en disponibilité .....	14	Section 1 : Du salaire .....	28
Section 3 : la privation de liberté du travailleur .....	14	Section 2 : Du régime indemnitaire .....	28
TITRE V - CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL .....	15	TITRE VII - DROIT SYNDICAL ET PARTICIPATION .....	32
CHAPITRE 1 : Causes de cessation de la relation de travail .....	15	CHAPITRE 1 : Des modalités d'exercice du droit syndical .....	32
Section 1 : Démission .....	15	Section 1 : Du droit syndical .....	32
Section 2 : Licenciement à caractère disciplinaire .....	16	Section 2 : Des prérogatives des organisations représentatives .....	34
Section 3 : Licenciement pour incapacité totale de travail .....	16	Section 3 : Des facilités .....	35
Section 4 : Licenciement pour compression d'effectifs .....	16	Section 4 : Des protections .....	35
Section 5 : Départ en retraite .....	17	CHAPITRE 2 : De la participation des travailleurs .....	36
Section 6 : Décès du travailleur .....	17	Section 1 : Des attributions des organes de participation .....	36
TITRE VI - DES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	17	Section 2 : Fonctionnement - Facilités - Moyens - Protection .....	37
CHAPITRE 1 : De la durée du travail .....	17	TITRE VIII - DES DISPOSITIONS FINALES .....	38

## TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La présente convention collective a été conclue entre :

D'une part, Algérie Poste, Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial

Ci-après désignée Employeur,

D'autre part, la Fédération Nationale des Travailleurs des Postes et Télécommunication « UGTA ».

### CHAPITRE 1 : Objet et Champ d'application

**Article 1 :** La présente convention est établie en application et en conformité avec la législation et la réglementation en vigueur notamment : la loi N° 90-02 du 06 Février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, modifiée et complétée, la loi N° 90-04 du 06 Février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail, modifiée et complétée, la loi N° 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail, complétée et modifiée et la loi N° 90-14 du 02 Juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée.

**Article 2 :** Dans le cadre des relations individuelles et collectives de travail, la présente convention a pour objet de déterminer notamment les conditions d'emploi et de travail ainsi que de rémunération des salariés .

**Article 3 :** La présente convention est applicable aux salariés exerçant au sein de l'Etablissement et ce quel que soit le lieu de travail ou d'activité.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention collective les personnels cités ci-après :

- Les présalariés, apprentis.
- Le personnel étranger.
- Les cadres dirigeants
- Les personnels ayant opté pour le maintien du statut de la fonction publique.

**Article 4 :** La liste des cadres dirigeants et les dispositions particulières qui leur sont applicables sont arrêtés par l'autorité de tutelle , le conseil d'administration consulté .

### CHAPITRE 2 : Durée - Révision - Dénonciation

**Article 5 :** Dès sa signature par les parties contractantes , la présente convention collective sera déposée aux seules fins d'enregistrement à l'inspection du travail et auprès du greffe du tribunal territorialement compétents.

**Article 6 :** La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires. La dénonciation ne peut toutefois intervenir dans les douze [ 12 ] mois qui suivent son enregistrement

**Article 7 :** La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire avec copie à l'inspection du travail aux fins d'enregistrement et dépôt auprès du greffe du tribunal.

**Article 8 :** La dénonciation doit être accompagnée d'une lettre d'intention et d'un rapport explicite, précisant les points principaux à négocier motivant autant que possible la demande de dénonciation ainsi que d'une proposition de rédaction nouvelle concernant les dispositions dénoncées.

**Article 9 :** La dénonciation totale ou partielle emporte pour les parties d'avoir à engager les négociations dans les trente ( 30 ) jours qui suivent sa dénonciation pour la conclusion d'une nouvelle convention d'un avenant ou d'un accord.

**Article 10 :** La dénonciation de la convention collective ne peut avoir d'effet sur les contrats de travail antérieurement conclus qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

**Article 11 :** Les dispositions les plus favorables contenues dans les différentes conventions et accords collectifs auxquels aura souscrit ou adhéré l'Etablissement s'imposent à lui et s'appliquent aux travailleurs concernés sauf dispositions plus favorables contenues dans les contrats de travail conclus avec l'Etablissement.

Lorsque les dispositions des textes légaux à intervenir sont plus favorables aux salariés, elles s'appliqueront de droit et dérogeront aux clauses de la présente convention sans négociation ; il demeure entendu que les dispositions du présent accord ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient des textes à venir .

## **TITRE II - DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS**

### **CHAPITRE 1 : Droits des travailleurs**

**Article 12 :** Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants, conformément à l'article 5 de la Loi N°90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée :

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

**Ils ont également le droit , dans le cadre de la relation de travail :**

- 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 , le recyclage et le perfectionnement
- A la promotion dans le travail
- Au versement régulier de la rémunération qui leur est due
- Aux oeuvres sociales
- A tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail

Tout travailleur a droit à la protection contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de quelque nature que ce soit, dont il peut faire l'objet, du fait de ses fonctions; l'Etablissement procède ou fait procéder à la réparation des préjudices qui lui est éventuellement causé . Elle se substitue de plein droit à ses intérêts.

## **CHAPITRE 2 : Obligations des travailleurs**

**Article 13** : Conformément à l'article 7 de la loi N° 90-11 du 21 Avril 1990 , les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre de la relation de travail :

- Accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur ;
- Contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité ;
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction ;
- Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation en vigueur ;
- Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine de travail ou du contrôle d'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'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité ;
- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous traitante , sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité ;
- Ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, 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 par la loi ou par leur hiérarchie ;
- Observer les obligations découlant du contrat de travail

### **En outre « ALGERIE POSTE » demande à son personnel :**

- d'intervenir, en cas de besoin, à la demande de l'Etablissement, dans les cycles de formation destinés au relèvement du niveau général, technique ou opérationnel des travailleurs .
- de réserver, à l'Etablissement , l'exclusivité de toute information sensible, de toute innovation et aménagement technique ou organisationnel favorable à la production, détenus dans le cadre de la relation de travail.
- Pendant l'exécution ou la suspension du contrat de travail ainsi qu'après sa rupture, les salariés s'engagent à ne pas communiquer, à l'intérieur de l'Etablissement comme à l'extérieur, tout document interne ou information propre à l'Etablissement ou aux clients à caractère confidentiel, qui serait porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

## TITRE III - LA RELATION DE TRAVAIL

### CHAPITRE 1 : Du Recrutement

**Article 14 :** Tout recrutement doit être formalisé par l'employeur d'un contrat de travail écrit et remis sous huitaine au salarié.

Le contrat de travail est conclu en règle générale pour une durée indéterminée et à temps plein, sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

**Article 15 :** Le recrutement doit avoir pour objet de pourvoir à une vacance de poste ou à une création d'emploi.

Toute action de recrutement doit obligatoirement s'inscrire dans le cadre du programme prévisionnel annuel de recrutement et de formation de l'Etablissement sauf en cas de nécessité de service .

**Article 16 :** Les emplois vacants ou nouvellement créés sont pourvus en premier lieu par les salariés de l'Etablissement confirmés et remplissant les conditions requises pour l'occupation du poste et en cas de besoin en recourant au recrutement.

Il est interdit toute discrimination quelconque entre candidats en matière de recrutement fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat.

**Article 17 :** A compétence et qualification égales pour des demandes d'emploi, la priorité au recrutement est accordée dans l'ordre :

- Les Moudjahidins, les veuves et enfants de Chahid conformément à la législation en vigueur.
- Au travailleur qui a été licencié de l'Etablissement pour raison économique.
- A la veuve d'un travailleur de l' Etablissement .
- A l'enfant du travailleur de l' Etablissement décédé
- A l'enfant du travailleur de l' Etablissement retraité .
- A l'enfant du travailleur.

**Article 18 :** L'employeur doit réserver l'occupation de certains postes de travail au profit des personnes handicapées en conformité avec la réglementation en vigueur .

### Section 1 : Conditions de recrutement

**Article 19 :** L 'age minimal de recrutement au sein de l' Etablissement est fixé à 16 ans révolus. 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 20 :** Tout candidat à un recrutement doit fournir au préalable, un dossier administratif complet, tel qu' exigé par le règlement intérieur de l'Etablissement.

## Section 2 : Procédures de recrutement

**Article 21 :** Le recrutement doit obéir à une procédure qui garantit l'accès égal à capacité égale de tous à l'emploi et la sélection des éléments les plus compétents.

**Article 22 :** Les candidats au recrutement sur un poste de travail doivent répondre aux exigences d'accès au poste de travail à pourvoir telles que fixées par la nomenclature des postes de travail de l'Etablissement . Le recrutement est subordonné à :

- l'appréciation globale de ses titres et diplômes et ses références professionnelles. .
- l'appréciation des capacités et potentiels professionnels sur la base des résultats d'examens ou de tests internes organisés par l'Etablissement.

**Article 23 :** Le classement d'un candidat est déterminé par les conditions minimums requises pour le poste à pourvoir.

## Section 3 : Le Contrat de travail

**Article 24 :** Tout recrutement donne lieu obligatoirement à l'établissement d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée , à plein temps ou à temps partiel. Ce document doit être signé par les deux parties.

**Article 25 :** Le contrat de travail doit indiqué notamment,

- a) les renseignements d'identification individuelle.
- b) la nature de la relation de travail
- c) le poste de travail et le lieu d'affectation.
- d) la durée de la période d'essai s'il y a lieu.
- e) le salaire de base et la classification.
- f) les indemnités et primes liées au poste de travail.
- g) la durée de la relation de travail lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée.
- h) le motif de la durée arrêtée lorsque le contrat est à durée déterminée.
- i) la date d'effet de la relation de travail
- j) les modalités de rupture éventuelle de la relation de travail, pendant ou à l'issue de la période d'essai.

**Article 26 :** Le contrat de travail est en principe à durée indéterminée s'il vise à pourvoir un poste de travail permanent .

**Article 27 :** 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'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.
- Lorsqu'un surcroît de travail , ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emploi à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

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

**Article 28 :** Le contrat de travail peut être conclu également pour une durée indéterminée mais pour un temps partiel, sans que la durée convenue entre l'employeur et le travailleur ne soit inférieure à la moitié de la durée légale de travail et ce, lorsque :

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

**Article 29 :** La rémunération du travail partiel est calculée par référence au salaire du poste de travail rapporté au volume horaire réellement travaillé. Celle-ci est proportionnelle à celle des employés qui à qualification égale, occupent à temps plein un emploi équivalent dans l'Etablissement sauf accord plus favorable.

Les travailleurs placés en cette position bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les autres employés.

La durée de travail prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté des employés à temps partiel est calculée comme s'ils avaient été occupés à temps plein.

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

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires, le contrat de travail peut être modifié toutes les fois que les parties en conviennent d'un commun accord.

#### **Section 4 : La période d'essai**

**Article 31 :** L'engagement définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée maximale varie selon la catégorie socioprofessionnelle auquel appartient le poste de travail à pourvoir, telle que :

- deux ( 02 ) mois pour le personnel d'exécution.
- trois ( 03 ) mois pour le personnel maîtrise.
- six ( 06 ) mois pour le personnel cadre.

**Article 32 :** Les périodes d'essai prévues à l'article précédent peuvent être reconduites une seule fois, à l'initiative de l'employeur et sans que la durée globale n'excède le double de la période d'essai initiale.

**Article 33 :** Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant un poste de travail similaire et cette période est prise en compte dans le décompte de son ancienneté au sein de l'Etablissement lorsqu'il est confirmé à l'issue de la période d'essai. Il est soumis aux conditions de travail prévues par la présente convention.

Durant cette période, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans indemnités, sous réserve d'un délai de préavis réciproque préalablement fixé dans le contrat.

**Article 34 :** A l'issue de la période d'essai, l'employeur notifie au travailleur une décision confirmant ou infirmant le recrutement selon les résultats obtenus.

- Lorsque les résultats sont jugés satisfaisants , le travailleur est confirmé par décision écrite.
- Lorsque les résultats sont jugés insatisfaisants il sera :
  - soit mis fin à la relation de travail du travailleur
  - soit informé de la prorogation de la période d'essai

Dans les deux cas, le travailleur reçoit une notification l'informant de la décision prise par l'employeur et ce, au plus tard le dernier jour ouvrable de la période d'essai, faute de quoi, le salarié est confirmé de droit à son poste de travail.

## **CHAPITRE 2 : Déroulement de la relation de travail**

### **Section 1 : Nomination**

**Article 35 :** Tout travailleur fait l'objet d'une nomination du Directeur Général ou de son représentant habilité . Les cadres sont nommés par le Directeur Général.

### **Section 2 : Affectation et Réaffectation**

**Article 36 :** L'affectation est l'acte par lequel se traduit l'occupation d'un emploi ou d'un poste de travail au recrutement et aux positions successivement occupées par le travailleur durant sa carrière.

La réaffectation intervient lorsque sur avis médical autorisé, le travailleur ne peut plus compte tenu de son état de santé, accomplir les tâches inhérentes au poste de travail occupé.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de le réaffecter à un poste de travail correspondant à ses nouvelles capacités physiques et/ou intellectuelles. L'Établissement s'efforcera à réaffecter l'intéressé sur un poste de rémunération équivalente et ce après une formation complémentaire si nécessaire.

Lorsque la décision de réaffectation a pour origine un accident de travail ou une maladie professionnelle, confirmé par la sécurité sociale, toute éventuelle baisse de rémunération sera compensée par une indemnité différentielle de revenu ; cette indemnité est résorbable au fur et à mesure des promotions éventuelles.

### **Section 3 : Mutation**

**Article 37 :** Il y a mutation lorsqu'il y a déplacement d'un travailleur, consécutif à un changement de poste à l'intérieur d'un même lieu de travail . Elle est décidée selon le cas :

- Pour nécessité de service après acceptation du travailleur .
- A la demande de l'agent , après accord des structures concernées.

La mutation d'un travailleur sur un poste donné peut intervenir sans changement de classification, tout comme elle peut se traduire par une promotion lorsque la mutation du travailleur a lieu sur un poste de classement supérieur au classement du poste antérieur de celui-ci.

La mutation peut intervenir également sur un poste de classement inférieur à la demande écrite du travailleur.

**Article 38 :** A l'exception des postes relevant de la compétence de la direction générale, la mutation ne peut avoir lieu que dans le cadre de la publication des postes vacants. La mutation peut également avoir lieu, hors publication, sur l'initiative de l'Etablissement pour des nécessités de service sous réserve de l'acceptation du travailleur ou à la demande du travailleur pour convenance personnelle ou des raisons familiales ou médicales graves.

### **CHAPITRE 3 : Evolution de carrière**

#### **Section 1 : Promotion**

**Article 39 :** La promotion est l'affectation d'un travailleur à un emploi supérieur. Elle sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification ou dans la hiérarchie professionnelle.

La promotion s'effectue compte tenu des postes disponibles, de l'aptitude, du mérite du travailleur, de l'expérience, des qualifications professionnelles, des titres et diplômes obtenus à l'issue d'une formation initiée ou autorisée par l'employeur. Les travailleurs des groupes Maîtrise et Cadres ayant fait l'objet d'une promotion sont soumis à une période probatoire égale à la période d'essai, à l'issue de laquelle l'intéressé est soit confirmé au nouveau poste soit réaffecté à son poste d'origine ou à un poste équivalent.

**Article 40 :** A compétence et qualification égales, la priorité est donnée aux Moudjahid, enfants et veuves de Chouhadas.

Les Moudjahidines, les veuves et les enfants de Chouhadas en activité bénéficient du droit à la promotion dans le cadre de la loi N°99-07 du 05 Avril 1999 relative au Moudjahid et au Chahid.

#### **Section 2 : Avancement au mérite**

**Article 41 :** L'avancement est une évolution horizontale de la carrière du travailleur qui consiste en la valorisation de l'expérience professionnelle acquise ainsi que de ses aptitudes sur un même poste de travail.

Il se réalise à travers le passage du travailleur d'un échelon à un autre. Le rythme de passage d'un échelon à un autre s'effectue tous les trois ans de travail effectif dans un poste de travail.

Les modalités d'application du présent article seront fixées par accord collectif séparé.

**Article 42 :** La grille d'avancement est subdivisée en dix (10) échelons pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

#### **Section 3 : Remplacement**

**Article 43 :** Lors de l'absence d'un travailleur, dont le contrat de travail est suspendu, l'employeur peut procéder à son remplacement par un travailleur de même qualification. Dans tous les cas, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi. La durée du remplacement ne saurait excéder un (1) mois.

#### **Section 4 : Intérim**

**Article 44 :** Est considéré comme intérim, le fait pour un travailleur de remplacer le titulaire d'un poste de responsabilité qui ne peut rester vacant même temporairement et/ou d'occuper provisoirement un poste d'un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique à celui de son poste

actuel. L'intérim fait l'objet d'une décision écrite de l'employeur ou de son représentant. La durée de l'intérim ne peut être inférieure à un (01) mois ni excéder douze (12) mois.

Au terme de la période d'intérim, l'employeur doit :

- soit confirmer l'intérimaire au nouveau poste sur la base d'un rapport d'évaluation de la ligne hiérarchique dans le cadre d'une promotion.
- soit le réaffecter à son poste d'origine ou à un poste équivalent.

L'intérim assuré pendant au moins un mois de façon continu, donne lieu au paiement d'une indemnité différentielle.

Lorsqu'un travailleur a assuré plus d'une fois un intérim, il conserve la priorité pour occuper ce poste en cas de vacance définitive.

## **Section 5 : Rétrogradation**

**Article 45 :** La rétrogradation consiste à déclasser le salarié à un poste de travail immédiatement inférieur à celui qu'il occupe au moment de la sanction.

La rétrogradation intervient conformément au règlement intérieur de l'Etablissement.

## **CHAPITRE 4 : Formation professionnelle**

**Article 46 :** La formation professionnelle est un des investissements prioritaires de l'Etablissement. Elle constitue le moyen privilégié de satisfaction de ses besoins en personnel qualifié, de valorisation et de développement de sa ressource humaine pour élever son niveau de qualification et de compétence exigé par les évolutions techniques, technologiques et de gestion.

Les conditions d'accès aux actions de formation, la gestion du travailleur pendant la durée de la formation sont définies dans le cadre de la réglementation interne.

**Article 47 :** L'Etablissement est tenu de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs.

La formation professionnelle au sein de l'Etablissement a pour objectifs :

- La satisfaction des besoins de l'Etablissement en main d'oeuvre qualifiée.
- L'adaptation permanente des travailleurs à leur poste de travail compte tenu des changements technologiques
- L'élévation du niveau de base des travailleurs
- Le perfectionnement des travailleurs pour leur permettre d'acquérir les connaissances et le savoir-faire nécessaires à leur activité.
- La préparation à la promotion interne des travailleurs.
- La préparation à la reconversion des travailleurs.
- Les projets de plan de formation, de perfectionnement et d'apprentissage ainsi que les projets de contrats de formation et d'apprentissage sont soumis au comité de participation conformément à la législation et à la réglementation en vigueur et aux dispositions de la présente convention.

**Article 48 :** Sauf cas de force majeure dûment justifiée, le travailleur est tenu de suivre les actions de formation programmées par l'employeur.

**Article 49 :** Tout travailleur de l'Etablissement ayant les qualifications requises, peut être appelé à intervenir dans les actions de formation organisées par l'Etablissement en tant que formateur ou parrain d'apprentissage, de stages pratiques ou de mémoires de fin d'études.

Une indemnité dite d'enseignement ou de formation sera octroyée au formateur dont les conditions seront déterminées par accord collectif.

**Article 50 :** Le travailleur ayant bénéficié d'une formation professionnelle spécialisée en Algérie ou à l'étranger s'engage à servir l'Etablissement pendant une durée égale à deux fois la durée de la formation . Elle ne peut, toutefois, être inférieure à deux (2) ans pour les formations supérieures à trois (3) mois.

**Article 51 :** Toute mise en formation d'un travailleur, donne lieu à l'établissement d'un contrat entre l'établissement et le travailleur , définissant notamment :

- L'objet de la formation
- Le lieu, la durée et les conditions de formation
- La rémunération du travailleur pendant la formation
- Le niveau de qualification visé
- Le poste de travail à l'issue 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'Etablissement à l'issue de la formation, objet du contrat.

**Article 52 :** le travailleur ayant suivi une formation, perfectionnement ou recyclage organisé par l'employeur et sanctionné positivement, peut postuler à une vacance d'emploi à un poste correspondant à l'enseignement ou formation suivi.

**Article 53 :** Conformément à la législation et la réglementation en vigueur, les membres de l'ALN et l'OCFLN ainsi que les veuves et enfants de Chouhadas bénéficient d'une priorité d'admission aux cycles de formation , de perfectionnement et de recyclage.

**Article 54 :** Les conditions de détachement pour formation sont fixées par le contrat individuel de formation. La rémunération d'un salarié admis à un cycle de recyclage ou de perfectionnement dont la durée n'excède pas trois mois continuera à bénéficier de l'intégralité de sa rémunération du dernier poste occupé durant toute la durée du recyclage.

Cependant le salarié détaché pour formation dont la durée est supérieure à trois mois percevra une rémunération comportant les éléments suivants :

- le salaire de base correspondant au classement du dernier poste occupé.
- l'indemnité d'expérience professionnelle ( IEP )
- la Prime de transport ou prime de véhicule .
- Une indemnité de stage ou de formation qui sera fixée par accord collectif.

Une allocation en devises sera attribuée pour la formation à l'étranger conformément à la réglementation en vigueur ainsi que la prise en charge des frais de transport vers le pays d'accueil.

**Article 55 :** Dans le cadre des dispositions légales, l'organisme employeur est tenu d'assurer la formation professionnelle des jeunes par le biais de l'apprentissage, cette formation fait l'objet d'un contrat d'apprentissage passé entre l'employeur, l'apprenti et son tuteur légal, lorsque l'apprenti est mineur.

## TITRE IV - SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

### CHAPITRE 1 : Causes de suspension de la relation de travail

**Article 56 :** 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 tel que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale .
- de l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve.
- de l'exercice d'une charge publique élective.
- de la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée.
- d'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction
- de l'exercice du droit de grève
- du congé sans solde.

**Article 57 :** Les travailleurs dont la relation de travail a été suspendue dans les conditions cidessus 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.

Le droit à la réintégration des travailleurs appelés à accomplir les obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Section 1 : Le détachement

**Article 58 :** Le détachement est la position du travailleur confirmé à son poste de travail qui est appelé à exercer pour une période donnée des fonctions ou une activité dans un autre organisme.

**Article 59 :** Le détachement sans solde est prononcé par décision et dans les cas suivants :

- pour exercer une charge publique élective ; auquel cas le détachement sans solde vaut pour la durée du mandat.
- Pour exercer auprès d'une institution ou d'un organisme public national ou international.

Dans ce cas le détachement sans solde est prononcé par l'Etablissement pour une période minimale de six ( 06 ) mois et maximale de cinq ( 05 ) ans à la demande de l'organisme ou de l'institution qui sollicite le détachement avec présentation des justificatifs correspondants.

Dans cette position, le salarié continue à bénéficier de ses droits à l'ancienneté dans son dernier poste , à l'avancement ainsi qu'à la retraite conformément à la législation en vigueur.

Il peut être mis fin au détachement après accord de toutes les parties concernées.

Au terme du détachement, le travailleur est réintégré de droit à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente.

## Section 2 : La mise en disponibilité

**Article 60 :** La mise en disponibilité d'un travailleur est une suspension de la relation de travail, entraînant la suppression de la rémunération et ses accessoires et le gel du bénéfice des droits relatifs à l'ancienneté et à la retraite.

Le travailleur intéressé conserve toutefois les droits acquis dans son poste de travail au jour où la mise en disponibilité est accordée. La mise en disponibilité est incompatible avec toute fonction ou activité lucrative.

**Article 61 :** Il peut être accordé une mise en disponibilité, qui ne peut excéder une année renouvelable et dans la limite de cinq (5) ans au cours de la carrière, à tout travailleur qui en fait la demande et dans les cas suivants :

- a) maladie grave ou accident du conjoint ou d'un enfant, du père ou de la mère
- b) permettre au travailleur de suivre son conjoint si celui-ci est astreint à changer de lieu de résidence pour raison professionnelle.
- c) permettre au travailleur d'élever un enfant de moins de cinq (05) ans.
- d) permettre au travailleur de s'occuper d'un enfant atteint d'une infirmité et/ou exigeant des soins continus.
- e) études ou recherches à poursuivre .
- f) gérance à titre essentiellement provisoire et conservatoire d'un patrimoine familial en cas de décès ou de maladie grave des ascendants ou collatéraux.
- g) déplacement pour des raisons de famille et nécessitant des délais importants.

Dans tous les cas, les demandes ne sont accordées que sur présentation de pièces justificatives.

**Article 62 :** Pendant la période de disponibilité l'Etablissement pourra s'assurer par tout moyen que la suspension de la relation de travail se justifie réellement par les motifs invoqués ; la fausse déclaration, l'exercice d'une activité lucrative dûment prouvée, entraînent la rupture unilatérale de la relation de travail du fait du travailleur.

**Article 63 :** Le travailleur en position de mise en disponibilité doit demander par écrit sa réintégration et/ou le renouvellement de la période de disponibilité en cours au moins trente (30) jours avant la date d'expiration de celle-ci ; à l'issue de la période de mise en disponibilité, le travailleur qui n'a pas rejoint son lieu de travail sera considéré en abandon de poste après les deux mises en demeure.

Le travailleur peut également demander dans les mêmes conditions que ci-dessus, de mettre fin à la mise en disponibilité accordée.

Au terme de la mise en disponibilité, le travailleur est réintégré de droit à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente.

**Article 64 :** A titre exceptionnel et sur présentation de justificatifs, un congé sans solde peut être accordé à la demande du travailleur confirmé, lorsque les nécessités de service le permettent , pour une durée qui ne peut excéder un (1) mois dans l'année.

## Section 3 : la privation de liberté du travailleur

**Article 65 :** La relation de travail est suspendue lorsque le travailleur fait l'objet d'une poursuite pénale entraînant la privation de la liberté, avant qu'une condamnation définitive ou une relaxation ne soit prononcée.

**Article 66 :** Lorsque le travailleur ayant fait l'objet de poursuite tel que définie à l'article ci-dessus, bénéficie d'une décision de justice d'acquittement, l'administration est tenue de le réintégrer à son poste de travail ou à un poste de travail de rémunération équivalente.

**Article 67 :** Dans le cas où le travailleur fait l'objet d'une condamnation ,entraînant une privation de liberté, pour détournement et ayant engendré des préjudices financiers à l'Etablissement ne peut faire l'objet d'une réintégration.

Dans tous les cas de figure, la commission de discipline sera tenue de sanctionner ses décisions dans un procès-verbal qu'elle soumettra à l'Administration concernée pour exploitation.

## **TITRE V - CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE 1 : Causes de cessation de la relation de travail**

**Article 68 :** La relation de travail cesse par l'effet de :

1. nullité ou abrogation légale du contrat de travail
2. arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée
3. démission du travailleur
4. licenciement individuel à caractère disciplinaire
5. l'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation
6. licenciement pour compression d'effectifs
7. la cessation d'activité légale de l'organisme employeur
8. retraite
9. décès

**Article 69 :** La cessation de la relation de travail est prononcée en toute circonstance par décision de l'employeur.

La décision de l'employeur doit indiquer les motifs ainsi que les dispositions légales et réglementaires sur lesquelles elle se fonde.

**Article 70 :** A la cessation de la relation de travail , il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, celle de la cessation de la relation de travail ainsi que les postes de travail successivement occupés au cours de sa carrière avec les durées correspondantes.

Le certificat de travail ne doit porter aucune mention défavorable au travailleur . En sa forme originale, ce document n'est délivré qu'une seule fois au salarié, sauf circonstances particulières rendant nécessaire la remise de duplicata.

### **Section 1 : Démission**

**Article 71 :** Lorsque le salarié désire, par démission, mettre fin à la relation de travail, il est tenu de formuler une demande écrite et de respecter le préavis réglementaire.

**Article 72 :** La durée de ce préavis est égale à :

- 1 mois pour le personnel Exécution
- 2 mois pour le personnel Maîtrise
- 3 mois pour le personnel Cadre .

Le préavis peut toutefois être réduit ou supprimé d'un commun accord. Le délai de préavis court à compter du jour de la réception, par l'employeur, de la lettre de démission.

**Article 73 :** Dans le cas où d'un commun accord, le travailleur est dispensé de réaliser le délai de préavis, l'employeur lui établit son solde de tout compte à la date de cessation effective d'activité.

## **Section 2 : Licenciement à caractère disciplinaire**

**Article 74 :** Le licenciement à caractère disciplinaire est prononcé dans le respect des procédures légales et/ou conventionnelles fixées par le règlement intérieur de l'Etablissement qui prévoit obligatoirement l'audition du travailleur concerné qui peut se faire assister par un travailleur de son choix appartenant à l'Etablissement ainsi que la notification écrite de la décision de licenciement.

Il est institué au niveau de l'Etablissement une commission de discipline locale et une commission de recours nationale dont la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement seront précisées dans le règlement intérieur de l'Etablissement.

**Article 75 :** Dans la détermination de la qualification de la faute grave commise par le travailleur, l'employeur devra tenir compte notamment des circonstances dans lesquelles la faute s'est produite, de son étendue et de son degré de gravité, du préjudice causé ainsi que de la conduite que le travailleur adoptait, jusqu'à la date de sa faute envers le patrimoine de l'Etablissement.

**Article 76 :** Le licenciement ouvre droit, pour le travailleur qui n'a pas commis de faute grave, à un délai - congé, dont la durée minimale sera fixée dans un accord collectif séparé.

## **Section 3 : Licenciement pour incapacité totale de travail**

**Article 77 :** La cessation de la relation de travail est prononcée par l'employeur suite à une incapacité totale de travail due à un accident de travail, une maladie professionnelle ou une maladie de longue durée conformément à la législation de travail et de la sécurité sociale.

Une indemnité de licenciement est versé au travailleur licencié pour incapacité totale de travail égale à 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de 8 mois.

## **Section 4 : Licenciement pour compression d'effectifs**

**Article 78 :** Lorsque des raisons économiques le justifient, l'employeur peut procéder à une compression d'effectifs.

La compression d'effectifs qui consiste à une mesure de licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels simultanés, est décidée après négociation collective.

En cas de reprise de l'activité ayant fait l'objet d'une suppression pour raison économique, l'employeur est tenu de recourir, pour les mêmes catégories socio-professionnelles, au recrutement en priorité des personnels ayant fait l'objet d'un licenciement pour raisons économiques.

**Article 79 :** Avant de procéder à la compression d'effectifs , l'employeur est tenu de recourir à tous les moyens susceptibles de réduire le nombre de licenciement, notamment celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

**Article 80 :** Le travailleur ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une compression d'effectif perçoit une indemnité de licenciement conformément à la législation en vigueur.

### **Section 5 : Départ en retraite**

**Article 81 :** Les conditions d'accès à la retraite sont celles fixées par la législation en vigueur. Les travailleurs mis à la retraite et qui comptabilisent une ancienneté de deux ans et plus au sein de l'Etablissement, bénéficient d'une indemnité dite de fin de carrière prévue par la présente convention.

Dans le cadre des mesures instituées par la législation sur le départ en retraite avant l'âge légal et la retraite proportionnelle, les travailleurs qui expriment leur volonté d'en faire valoir leurs droits, doivent introduire leur demande par écrit, dans un délai minimum de trois (3) mois précédant la date de départ effectif et ce, afin de permettre à l'administration de traiter leur dossier et de prendre les dispositions d'usage pour assurer la continuité de service. Ce délai peut être porté à (6) mois pour les postes de qualification particulière et de responsabilité.

### **Section 6 : Décès du travailleur**

**Article 82 :** En cas de décès du travailleur qui aurait comptabilisé au moins une année d'ancienneté au sein de l'entreprise au jour du décès , il sera versé aux ayants droits du travailleur une indemnité de décès calculée sur la base de calcul de l'allocation décès octroyée par la caisse de sécurité sociale selon les modalités prévues par la présente convention.

Si le travailleur muté hors de son lieu de résidence par le fait de l'employeur, ce dernier prendra en charge les frais de transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants droits en formulent la demande.

## **TITRE VI - DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE 1 : De la durée du travail**

#### **Section 1 : Durée légale**

**Article 83 :** Par durée légale de travail ,il est entendu le temps durant lequel le travailleur est à la disposition de l'Etablissement soit sur les lieux habituels de son travail , soit sur un autre lieu aux fins de s'acquitter des tâches liées à son poste de travail.

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 40 heures ,conformément à la législation du travail en vigueur, elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

L'aménagement et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sont déterminées par accord collectif séparé.

L'amplitude journalière de travail ne peut en aucun cas dépasser douze (12) heures.

**Article 84 :** Lorsque les horaires de travail sont effectuées en séance continue ,elles donnent lieu à une pause d'une heure au milieu de la journée dont une demi heure est considérée comme temps de travail, dans la détermination de la durée de travail.

Les horaires de travail applicables au sein de l'Établissement, les horaires de travail de Ramadhan ainsi que les horaires d'été éventuels, seront déterminés par accord collectif.

## **Section 2 : De la réduction d'horaire**

**Article 85 :** Par dérogation à l'article 83 ci-dessus, la durée hebdomadaire de travail peut être réduite sans aucune incidence sur la rémunération, pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes sur le plan physique ou nerveux.

Un protocole d'accord fixera la liste des postes concernés et précisera pour chacun d'entre eux le niveau de réduction de la durée effective de travail hebdomadaire.

## **Section 3 : De l'augmentation du temps de travail**

**Article 86 :** Par dérogation à l'article 83 ci-dessus, la durée hebdomadaire de travail peut être augmentée sans aucune incidence sur la rémunération, pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Un protocole d'accord fixera la liste des postes concernés et précisera pour chacun d'entre eux le niveau d'augmentation de la durée effective de travail hebdomadaire.

## **Section 4 : Du travail de nuit**

**Article 87 :** Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (5) heures du matin.

Les règles et les conditions de travail de nuit ainsi que les droits y afférents sont déterminés par accord collectif.

## **Section 5 : Des heures supplémentaires**

**Article 88 :** Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale de travail. Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel. Il est autorisé dans la limite de 20% de la durée légale hebdomadaire de travail, sous réserve des dispositions légales relatives à l'amplitude journalière de travail.

Toutefois, lorsqu'il s'agit des interventions effectuées en vue de :

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

Le volume d'heures supplémentaires permis est porté au temps de la durée de l'intervention. Dans ces cas, les représentants des travailleurs sont obligatoirement consultés et l'inspecteur du travail compétent tenu informé.

**Article 89 :** Les heures travaillées au delà de la durée hebdomadaire légale ou de la durée considérée comme équivalente sont rémunérées aux taux majoré. Cette majoration pour heures supplémentaires est fixée comme suit :

50 % : Pour les quatre premières heures supplémentaires effectuées

75 % : A partir de la 5<sup>ème</sup> heure supplémentaire effectuée .

100 % : Les heures supplémentaires effectuées entre 21 heure et 5 heure lorsqu'elles ne sont pas prises en charge dans le cadre du travail posté :

**Article 90 :** Le travail un jour de repos légal au sens de la législation en vigueur ( repos hebdomadaire et/ou un jour férié), ouvre droit à un repos compensateur d'égale durée et au bénéfice d'une majoration de 100%.

**Article 91 :** Lorsque l'emploi nécessite un recours régulier au travail en heures supplémentaires et que cette sujétion n'a pas été prise en compte dans la classification de cet emploi, la majoration due sera remplacée par une indemnité forfaitaire dite de service permanent . La durée de cette sujétion calculée sur une base annuelle est fixée au maximum à 22 heures de service permanent par mois.

L'indemnité de service permanent y afférent, est exclusive de toute autre rémunération pour heures supplémentaires.

## **CHAPITRE 2 : Des congés et absences**

### **Section 1 : Congé annuel – congé supplémentaire- congés spéciaux**

**Article 92 :** Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur. Pendant cette période , la relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue. Toute renonciation par le bénéficiaire à tout ou partie de son congé est nulle et de nul effet. Toutefois, le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents.

Pour nécessité impérieuse de service , le travailleur en congé peut être rappelé . Dans ce cas, il lui est accordé un congé supplémentaire de deux (02) jours ouvrables ainsi que le paiement des frais occasionnés par ce rappel.

**Article 93 :** La période de référence pour déterminer les droits au congé annuel, est celle qu s'étend du 1er Juillet de l'année précédent le congé au 30 Juin de l'année du congé.

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

Le congé annuel rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi (2jrs ½) par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours calendaires par année de travail.

**Article 94 :** Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :

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

**Article 95 :** Le congé peut être fractionné si les nécessités du service le permettent. Il ne peut toutefois, être fractionné à plus de deux périodes de quinze (15) jours .Aussi le report d'une année sur l'autre de tout ou partie du congé est formellement interdit , sauf cas exceptionnels tels que :

- la nécessité absolue de service
- le pèlerinage
- la demande dûment justifiée du travailleur
- le stage de formation professionnelle, syndicale..

Dans ce cas , le report du congé ne peut se faire plus d'une fois.

Le programme de départ en congé annuel est fixé par l'employeur après avis du Comité de Participation.

**Article 96 :** Au titre du congé annuel, le salarié a droit à une indemnité de congé égale au douzième (1/12ème) de la rémunération totale perçue au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédent le congé. Par rémunération totale, on entend la rémunération brute imposable.

**Article 97 :** Un congé supplémentaire est accordé aux travailleurs exerçant dans les régions du sud et celles dites de pré-sud telles que définies par la réglementation en vigueur.

La durée de ce congé supplémentaire, les zones concernées ainsi que les modalités d'octroi seront déterminés par accord collectif séparé.

**Article 98 :** La durée du congé principal peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes particulières sur les plans physiques et nerveux. Un accord collectif fixera les modalités d'application du présent article.

**Article 99 :** Des congés spéciaux familiaux rémunérés d'une durée de trois (3) jours ouvrables sont accordés dans les cas suivants :

- mariage du travailleur
- naissance d'un enfant du travailleur
- circoncision d'un enfant du travailleur
- mariage de l'un des descendant du travailleur
- décès d'ascendants, descendants et collatéraux du 1er degré du travailleur ou de son conjoint
- décès du conjoint du travailleur.

La durée de ces absences peut être augmentée de quarante (48) heures au titre des délais de route. Ces journées d'absences doivent être consommées à la survenance de l'événement.

**Article 100 :** Un congé spécial rémunéré de trente (30) jours calendaires est accordé à tout travailleur se rendant en pèlerinage aux lieux saints de l'islam, une seule fois dans sa carrière, cumulable avec le congé annuel.

## Section 2 : Absences

**Article 101 :** Sauf les cas expressément prévus par la loi ou par la réglementation, le travailleur, quelque soit sa position dans la hiérarchie, ne peut être rémunéré pour une période non travaillée sans préjudice des mesures disciplinaires prévues au règlement intérieur.

Sous peine d'être considéré en absence injustifiée, tout travailleur en position d'absence est tenu d'aviser l'employeur dans les 48 heures et d'indiquer les motifs de l'absence.

**Article 102 :** Tout travailleur s'étant absenté pendant quarante huit (48) heures consécutives sans justificatifs de sa part et après lui avoir adressé deux (02) mises en demeure restées sans suite, est considéré en abandon de poste. Dans ce cas, il s'expose à une sanction disciplinaire conformément au règlement intérieur de l'entreprise

**Article 103 :** Si les nécessités de service le permettent et après accord du responsable hiérarchique, des absences spéciales non rémunérées pour convenance personnelle peuvent être accordées dans la limite de vingt quatre demi journées (12 jours) par an. Ces absences ne peuvent faire l'objet de cumul de plus d'une journée ni de report d'une année sur l'autre.

**Article 104 :** Tout employé appelé à passer des examens a droit à une absence spéciale rémunérée d'une durée égale à celle de l'examen et sur présentation des pièces justificatives après accord de l'employeur.

**Article 105 :** La femme au travail , qui allaite , bénéficie à l'issue de son congé de maternité de deux (02) heures d'absences spéciales rémunérées par jour pendant les six (6) premiers mois et d'une heure par jour les six (6) derniers mois .

**Article 106 :** Tout employé confirmé à son poste de travail peut dans la limite de cinq (5) heures par semaine bénéficier d'absences spéciales rémunérées pour suivre ou donner des cours de formation ou de perfectionnement.

**Article 107 :** Un aménagement horaire est prévu pour les femmes pendant le mois de Ramadhan à la fin de chaque journée de travail . Cet aménagement sera fixé par chaque responsable de structure en prenant en considération les nécessités de service .

### **CHAPITRE 3 : De l'organisation du travail**

Les exigences du service public impliquent la mise en oeuvre de régimes de travail particuliers tels que :

- l'astreinte .
- le travail posté
- la permanence
- le service permanent

#### **Section 1 : De l'astreinte**

**Article 108 :** L'astreinte est une sujétion de service imposée à domicile ou à un autre lieu fixé par l'Etablissement, en dehors des heures normales de travail, pour permettre d'intervenir rapidement en cas de besoin . Lorsqu'elle est imposée en permanence et planifiée par l'établissement, elle ouvre droit à une indemnité d'astreinte qui sera fixée par accord collectif .

#### **Section 2 : Du travail posté**

**Article 109 :** le travail posté implique la présence du personnel en service continu. Il a pour caractéristiques essentielles de s'effectuer en roulement par équipes ou quarts.

**Article 110 :** le régime de travail posté comporte trois systèmes :

- Système continu en 3x8 [ nuit et jour et sans arrêt en fin de semaine].
- Système semi continu en 3x8 [nuit et jour mais avec arrêt en fin de semaine]
- Système discontinu en 2x8 [ matin et après-midi avec arrêt en fin de semaine].

**Article 111 :** les travailleurs organisés en brigades successives ou travail posté bénéficient d'une indemnité compensatrice appelé « indemnité de travail posté » dite « ITP » dont le taux est déterminé en fonction du type d'organisation du quart.

**Article 112 :** 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. Il percevra dans ce cas, les majorations pour heures supplémentaires qu'il aura effectuées.

### **Section 3 : De la permanence**

**Article 113 :** la permanence est le fait par le travailleur de rester sur le lieu de travail en dehors de la durée légale de travail, pour une période donnée pour répondre à des nécessités édictées par des impératifs conjoncturels.

**Article 114 :** le travailleur assurant la permanence doit rester à la disposition du service sur le lieu de permanence. Il suit alors les consignes qui lui sont édictées, lesquelles peuvent prévoir ou non un travail effectif.

Une permanence accomplie de façon continue pendant une durée minimum de six (6) heures est assimilée à une journée normale de travail et ouvre droit au minimum à un repos compensateur d'égale durée.

### **Section 4 : Du service permanent**

**Article 115 :** le service permanent est une sujétion d'horaire imposée par nécessité de service sur des postes de travail nécessitant le recours aux heures supplémentaires de manière fréquente et régulière.

**Article 116 :** le travailleur astreint au service permanent ouvre droit à une indemnité de service permanent dite « IFSP ». Cette indemnité ne peut être cumulée avec l'indemnité de travail posté et les heures supplémentaires.

## **CHAPITRE 4 : De la protection du travailleur**

### **Section 1 : Hygiène et sécurité- Médecine du travail**

**Article 117 :** L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs les conditions d'hygiène, de sécurité et de protection contre les risques professionnels, conformément à la législation en vigueur et les recommandations de la commission d'hygiène et de sécurité . A ce titre, il doit notamment :

- Tenir les locaux où s'effectue le travail dans un état constant de propreté, d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé du travailleur.
- Veiller à ce que ses locaux soient conçus et aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.
- Mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur hygiène individuelle sur les lieux du travail ( vestiaires, lavabo, toilettes , eau potable ...)
- Développer la sensibilisation des travailleurs dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les risques professionnels par tous les moyens , de même qu'il doit mettre en oeuvre l'organisation de la fonction sécurité la plus adéquate.

**Article 118 :** Les travailleurs doivent bénéficier des vêtements de travail et des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels et collectifs de protection nécessaires à l'exercice de leur fonction. La réglementation interne fixera la liste des fonctions y ouvrant droit après avis des représentants des travailleurs.

**Article 119 :** L'instruction, l'information et la formation relatives aux risques professionnelles constituent une obligation qui s'impose à l'employeur. Les représentants des travailleurs sont obligatoirement associés à toutes ces activités.

Les travailleurs sont tenus de respecter et d'observer les consignes de sécurité, d'hygiène et de porter et entretenir les moyens de protection mis à leur disposition.

**Article 120 :** Le règlement intérieur de l'Etablissement fixe conformément à la loi les règles détaillées relatives à l'hygiène et la sécurité.

A cet effet, il est constituée une commission paritaire d'hygiène et de sécurité dont la composition, les attributions ainsi que le fonctionnement sont déterminés par le règlement intérieur .

**Article 121 :** En application de la législation en vigueur, la préservation de la santé du travailleur par la médecine du travail est une obligation pour l'Etablissement .

Pour ce faire, l'Etablissement peut recourir aux conventions avec des institutions de santé agréées ou avec les centres de santé de la Mutuelle générale des travailleurs des Postes et Télécommunications, comme elle peut recourir au recrutement de médecins. Les représentants des travailleurs sont obligatoirement associés à toute décision concernant la mise en place de l'activité de médecine du travail au sein de l'organisme employeur.

## **Section 2 : Sécurité sociale**

**Article 122 :** Les travailleurs sont obligatoirement affiliés au régime de sécurité sociale conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Le versement des cotisations de sécurité sociale incombe à l'employeur. Aussi, lors du versement de chaque rémunération, quelque soit sa forme ou sa nature, l'employeur est tenu d'effectuer le prélèvement de la quote-part du travailleur. Ce dernier ne peut s'opposer à ce prélèvement. La quotepart de l'employeur est exclusivement à sa charge.

## **CHAPITRE 5 : Des oeuvres sociales**

**Article 123 :** Le but des oeuvres sociales est de contribuer à l'élévation du niveau de vie du travailleur et de sa famille et au développement de sa personnalité :

- en facilitant la vie quotidienne du travailleur,
- en améliorant le bien-être physique et moral des travailleurs et des familles qui sont à leur charge, par un complément à la rémunération du travail sous forme de prestations en matière de santé, de logement, de culture et de loisirs.

Les oeuvres sociales de l'Etablissement sont développées notamment dans les domaines suivants :

- assistance sociale
- prestations en matière de santé.
- crèches et jardins d'enfants
- sport de masse
- activités de culture et de loisirs
- activités tendant au développement du tourisme populaire : excursions, centres aérés, centres de vacances, centres de repos familiaux,
- coopératives de consommation.

- actions à caractère administratif tendant, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur , à faciliter la création de coopératives immobilières.
- actions de promotion du logement à caractère social au profit des travailleurs salariés.

Les oeuvres sociales contribuent, en outre, dans le cadre de la législation en vigueur , au financement du régime de retraite anticipée.

La gestion et la politique des oeuvres sociales qui sont confiés au comité de participation, constituent un complément de la politique de la ressource humaine.

**Article 124 :** Sont bénéficiaires des oeuvres sociales de l’Etablissement , les travailleurs en activité, les cadres dirigeants, les retraités ainsi que les familles qui sont à leur charge. Les familles des travailleurs décédés continuent de bénéficier des mêmes avantages.

**Article 125 :** Sont à la charge de l’organisme employeur, les infrastructures, l’équipement et son renouvellement, nécessaires à la création et au développement des oeuvres sociales.

Les charges de fonctionnement des actions entreprises dans les domaines figurant à l’article 123 cidessus sont financées par le fonds des oeuvres sociales, à l’exclusion des dépenses de personnel qui demeurent prises en charge par l’employeur.

**Article 126 :** La contribution de l’Etablissement au fonds des oeuvres sociales et culturelles est définie par la loi. Elle est due en tout état de cause et ne saurait être frappée de forclusion, ni tomber en exercice clos.

La contribution de l’employeur au fonds des oeuvres sociales est versée à un compte spécial ouvert à cet effet au nom de l’organe chargé de la gestion des oeuvres sociales. Le fonds des oeuvres sociales ne peut être détourné de son affectation.

## **CHAPITRE 6 : Du règlement intérieur**

**Article 127 :** Le règlement intérieur est un document qui fixe les règles relatives à l’organisation technique du travail, à l’hygiène et la sécurité et à la discipline.

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

**Article 128 :** Le règlement intérieur est soumis pour avis au comité de participation . Il est déposé par la suite auprès de l’inspection du travail territorialement compétente pour approbation de conformité. Le règlement intérieur prend effet dès son dépôt auprès du greffe du tribunal. Il lui est assuré par l’employeur une large publicité en direction des travailleurs .

**Article 129 :** Les clauses du règlement intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu’ils résultent des lois, de la présente convention ou accords collectifs en vigueur sont nulles et de nul effet.

## **CHAPITRE 7 : Des conflits collectifs**

### **Section 1 : De la prévention des conflits collectifs**

**Article 130 :** 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 loi.

**Article 131 :** Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs de travail, l'employeur et les représentants des travailleurs doivent tenir obligatoirement des réunions bimestrielles, à l'effet d'examiner et d'analyser en commun la situation des relations socio-professionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'organisme employeur.

En cas de nécessité, des réunions extraordinaires peuvent être envisagées à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Au niveau local, des réunions périodiques d'information et de concertation sur la situation socioprofessionnelle des travailleurs seront également organisées ; les modalités pratiques ainsi que le calendrier de ces réunions seront arrêtés par accord collectif et feront l'objet d'une instruction spécifique.

Chaque réunion doit être sanctionnée par un procès-verbal mentionnant les questions examinées, les suggestions proposées, les points d'accord ainsi que les problèmes restés en instance.

**Article 132 :** De la procédure de conciliation interne : En cas de différend entre les deux parties sur tout ou partie des questions examinées dans le cadre des réunions périodiques prévues à l'article 131 ci-dessus, le désaccord est soumis par la partie diligente à la commission paritaire de conciliation instituée par la présente convention.

**Article 133 :** La commission paritaire de conciliation est composée de trois (03) représentants de chacune des parties ; elle peut être complétée par des personnes qualifiées sous réserve de respecter son caractère paritaire.

**Article 134 :** La commission de conciliation doit se réunir dès sa saisine et faire connaître ses conclusions dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa saisine.

Celle-ci établit un procès-verbal signé par les parties consignant les questions qui ont fait l'objet d'accords, ainsi que les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail, le cas échéant.

**Article 135 :** En cas d'accord , les solutions préconisées par la commission paritaire de conciliation sont exécutoires dès la signature du procès-verbal y afférent par les parties et dont une copie est transmise à l'inspection du travail et au greffe du tribunal territorialement compétents.

**Article 136 :** 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 par les parties consignant les points sur lesquels un arrangement est intervenu et les questions sur lesquelles persiste le différend.

**Article 137 :** Aucun différend collectif de travail ne doit être porté à l'inspection du travail territorialement compétente, avant d'avoir épuisé les procédures de conciliation interne.

**Article 138 :** En cas d'échec de la procédure de la conciliation interne, l'inspecteur du travail territorialement compétent, est saisi du conflit par l'une ou l'autre des parties qui procède à la tentative de conciliation obligatoire.

Au terme de cette conciliation, les parties au conflit peuvent d'un commun accord convenir de recourir à la médiation ou à l'arbitrage.

## Section 2 : De l'exercice du droit de grève

**Article 139 :** Le recours à la grève n'intervient qu'après épuisement des procédures de conciliation conventionnelles et réglementaires .

Elle ne peut intervenir que dans les conditions et formes prévues par la législation et la réglementation en vigueur et la présente convention.

**Article 140 :** La grève déclenchée ne rompt pas la relation de travail, elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail, sauf dans ce que les parties au conflit sont convenues par accord collectif signé par les deux parties.

**Article 141 :** Les deux parties définissent au plus tard au moment du préavis de grève, les zones de circulation des travailleurs grévistes et non grévistes, assurant la sécurité de tous et le libre accès des personnes et des véhicules.

Ils conviennent également de spécifier ensemble, dans un protocole d'accord séparé, les domaines d'activités concernées au sein de l'Etablissement et de préciser les modalités de mise en oeuvre du service minimum.

**Article 142 :** La Direction Générale , les Directeurs Territoriaux et les Coordonnateurs d'Unité Postale de Wilaya et les représentants des travailleurs parties au conflit, s'engagent à poursuivre durant le préavis de grève et pendant le déclenchement de la grève , les négociations en vue d'aboutir à un règlement du conflit.

**Article 143 :** La négociation pour la résolution d'un conflit est engagée :

- entre le Directeur Territorial et les représentants syndicaux locaux concernés, lorsque le conflit porte sur des problèmes socioprofessionnels propres à l'unité et n'ayant aucune incidence au plan national.
- Entre le Directeur Général ou son représentant , et les représentants syndicaux d'Etablissement , lorsque le conflit porte sur des problèmes du niveau décisionnel Etablissement.

## CHAPITRE 8 : Des conflits individuels

### Section 1 : De la prévention des conflits individuels

**Article 144 :** Constitue un conflit individuel de travail, tout différend de travail opposant un travailleur salarié et l'Etablissement sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties, non résolu dans le cadre des procédures internes de règlement.

**Article 145 :** Procédure interne de règlement : Avant tout recours à l'inspection du travail, le travailleur soumet le différend par écrit à son supérieur hiérarchique direct.

En cas de non réponse ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit le représentant habilité de l'employeur sur le lieu de travail . Le responsable du lieu de travail doit notifier la réponse à l'agent au plus tard dans les dix jours à partir de la date de la saisine.

**Procédure au niveau de l'Etablissement :** Lorsque le différend n'est pas réglé au niveau du lieu de travail, le travailleur peut saisir la Direction de l'Etablissement sous couvert de la voie hiérarchique pour exposer de nouveau son cas. Dans ce cas la hiérarchie est tenue de transmettre la requête en mentionnant son avis et ses observations ainsi que les suites réservées au niveau du lieu de travail.

La Direction est tenue de répondre à l'intéressé au plus tard dans les trente jours qui suivent la date de saisine.

**Article 146 :** Procédure externe de règlement :Après épuisement des procédures de règlement interne, le travailleur peut saisir l'inspecteur du travail conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **TITRE VII - CLASSIFICATION ET REMUNERATION**

### **CHAPITRE 1 : De la classification des postes de travail**

**Article 147 :** La classification des postes de travail constitue pour l'Etablissement, l'instrument privilégié de sa politique des salaires. Cette classification traduit la hiérarchisation des postes de travail de l'Etablissement.

**Article 148 :** L'ensemble des postes de travail de l'Etablissement, à l'exclusion des fonctions de cadres dirigeants, sont analysés, homologués et classés dans une grille de classification.

Les emplois sont définis par l'Etablissement en fonction notamment des objectifs et missions qui lui sont assignés, de la technologie utilisée, de son organisation interne et des perspectives d'évolution.

**Article 149 :** Chaque poste de travail est identifié dans la nomenclature des postes de travail de l'Etablissement par :

- la dénomination du poste de travail
- sa codification ou code
- le groupe socio-professionnel et la catégorie permettant son positionnement dans la grille des salaires.

**Article 150 :** L'Etablissement établit dans le cadre de son organisation , la nomenclature des postes de travail ou emplois, qui correspond aux missions qui lui incombent dans les différents domaines d'activités.

La nomenclature des postes de travail de l'Etablissement «ALGERIE POSTE» peut être modifiée, complétée et actualisée en fonction de l'évolution de l'Etablissement . La nomenclature des postes de travail fera l'objet d'un accord collectif séparé .

**Article 151 :** Les emplois figurant dans la nomenclature des postes de travail de l'Etablissement sont classés en trois (3) groupes socioprofessionnels.

Groupe Exécution  
Groupe Maîtrise  
Groupe Cadre

**Article 152 :** L'évaluation des postes de travail de l'Etablissement est subordonnée à un processus de description, d'analyse et de cotation ayant pour finalités :

- L'identification des emplois au sein de filières professionnelles.
- La mise en évidence des exigences requises pour chacun des emplois précisant le niveau de connaissances générales et techniques et l'expérience professionnelle nécessaires
- L'analyse des emplois en termes de compétences requises et classement par ordre croissant de qualification.

La configuration actuelle de la nomenclature des postes de travail demeure un instrument de référence pour toute assimilation opérée suite à la création ou à la modification d'un poste de travail.

**Article 153 :** La classification catégorielle des emplois qui détermine le salaire de base minimum pour chacun des postes de travail contenu dans la nomenclature des postes de travail de l'Etablissement fera l'objet d'un accord collectif.

## **CHAPITRE 2 : De la rémunération**

### **Section 1 : Du salaire**

**Article 154 :** En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle, il perçoit un salaire.

**Article 155 :** Le salaire versé au travailleur comprend :

- Le salaire de base, correspondant au poste de travail occupé et tel qu'il résulte de la classification catégorielle de l'Etablissement.
- Les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison de 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.
- Les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.

**Article 156 :** L'intégralité des éléments du salaire, à l'exclusion des remboursements des frais engagés, qui sont versés au travailleur, doivent figurer dans la fiche de paie mensuelle établie par l'employeur et remis à celui-ci .

L'Etablissement verse mensuellement à chaque travailleur et à terme échu, le salaire qui lui est dû.

**Article 157 :** Le salaire de base correspond à un travail répondant aux normes du poste de travail occupé. L'éventail des salaires de base constitue la grille des salaires de l'Etablissement. Il est déterminé par la classification du poste occupé tel que positionné dans la nomenclature et conformément à l'échelle de salaires .La grille des salaires fera l'objet d'un accord collectif séparé dans le cadre de l'actualisation de la nomenclature des emplois de l'Etablissement.

### **Section 2 : Du régime indemnitaire**

**Article 158 :** Les indemnités attribuées aux travailleurs en compensation d'inconvénients liés aux conditions de travail ou de remboursement des frais engagés dans l'exercice de leur fonction, cessent d'être dues lorsque les conditions ayant justifiées leur attribution n'existent plus.

**Article 159 : L'indemnité d'expérience professionnelle :** L'indemnité d'expérience professionnelle est destinée à sanctionner l'ancienneté génératrice d'expérience professionnelle acquise au sein et/ou en dehors de l'Etablissement.

L'IEP est calculée sous la forme d'un pourcentage du salaire de base et évolue en fonction des années d'ancienneté au cours de la carrière professionnelle du travailleur.

Le taux maximum de l'IEP est plafonné à 60 % du salaire de base. Les modalités ainsi que les conditions générales d'attribution seront arrêtées par accord collectif séparé.

**Article 160 : L'indemnité d'intérim :** Le travailleur appelé à exercer un intérim dans les conditions fixées à l'article 44, ouvre droit à une indemnité dite d'intérim.

Elle est produite par la différence entre le salaire de base du poste d'origine du travailleur concerné et le salaire de base du poste qu'il occupe à titre d'intérimaire.

Il bénéficie en outre, des primes et indemnités liées au poste de travail faisant l'objet d'intérim.

- elles sont versées dans leur intégralité quand elles ne sont pas prévues pour le poste d'origine.
- Lorsqu'elles sont supérieures à celles prévues pour le poste d'origine, le travailleur en perçoit la différence.

Les primes et indemnités liées au poste de travail d'origine, et non prévues dans le poste qui fait l'objet d'intérim, ne sont pas perçues par le travailleur durant la période de l'intérim.

**Article 161 : La prime de responsabilité :** Il est attribué une prime de responsabilité mensuelle aux travailleurs occupant des postes de responsabilité dont les taux et la liste des postes de travail y ouvrant droit sont fixés par accord collectif.

Cette prime n'est pas cumulable avec la prime de gérance et responsabilité.

**Article 162 : L'indemnité d'astreinte :** L'indemnité d'astreinte dans les conditions sont fixées dans l'article 108, vise à rémunérer l'imposition faite à un travailleur de se tenir à la disposition de l'Établissement à son domicile , en dehors des heures normales de travail.

Le montant journalier de cette indemnité est fixé par accord collectif . Celle-ci n'est pas cumulable avec l'indemnité de travail posté.

**Article 163 : L'Indemnité de gérance et de responsabilité :** Le taux de l'indemnité de gérance et responsabilité est porté à 20 % du salaire de base.

**Article 164 : La prime de caisse :** La prime de caisse vise à rémunérer les agents qui manipulent habituellement des monnaies en espèces et ayant la charge d'assurer la garde de la caisse sous leur responsabilité personnelle.

Les conditions d'attribution de cette prime, le taux ainsi que les postes de travail y ouvrant droit seront déterminés par accord collectif.

**Article 165 : La prime de productivité :** Il est alloué une prime de productivité au personnel de l'Établissement d'un montant qui ne peut excéder 2000 DA mensuellement. Elle est attribuée à chaque travailleur pour sa participation à la réalisation des objectifs ou programme de travail qui lui sont assignés au sein de son collectif.

**Article 166 : La prime d'intéressement aux résultats :** Une prime de participation aux résultats de l'entreprise peut être attribuée après approbation du Conseil d'Administration.

**Article 167 : La prime de panier :** La prime de panier est une indemnité compensatrice des frais engagés par le personnel astreint à prendre ses repas sur le lieu de travail, dans des locaux aménagés à cet effet. Le montant journalier de l'indemnité de panier est fixé à cent cinquante (150) dinars. Cette prime n'est due que pour les journées réellement travaillées.

La prime de panier est versée mensuellement sur bulletin de paie. Elle est octroyée selon les mêmes modalités durant le mois de Ramadhan.

**Article 168 : L'indemnité de transport :** Une indemnité de transport est attribuée à l'ensemble du personnel à l'exception de ceux qui utilisent les moyens de transport de l'Etablissement et ceux qui bénéficient de l'indemnité de véhicule.

Cette indemnité est allouée à tout travailleur habitant à une distance égale ou supérieure à trois kilomètres du lieu de son travail et qui n'a pu être affecté par l'Etablissement près de son domicile.

Le montant de cette prime est déterminée selon les tranches définies ci-après :

De 03 à 15 Kms / 700 DA mois  
Plus de 15 à 30 Kms / 900 DA mois  
Plus de 30 Kms / 1500 DA mois

**Article 169 : Indemnité d'utilisation de véhicule :** Il est alloué aux cadres qui utilisent leur véhicule personnel de façon habituelle et permanente une indemnité forfaitaire mensuelle dite d'utilisation de véhicule, dont le montant est fixé à 3000 DA.

Par cadres, il est entendu notamment :

- Coordonnateur d'UPW. Chef de Service chargé de la Division au sein de l'UPW.
- Sous Directeur Central. Chargé d'Etudes au sein des Directions d'Etudes
- Sous Directeur Territorial.
- Chefs des Etablissements postaux ( hors série, classe exceptionnelle, hors classe)

Elle est accordée sur la présentation de justificatifs tels que copies du permis de conduire, de la carte grise et de l'assurance en cours de validité.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de transport.

**Article 170 :** Indemnités compensatrices des frais engagés par le travailleur en mission commandée à l'intérieur du territoire national :

Le travailleur appelé, dans le cadre des missions commandées, à effectuer des déplacements dans un rayon supérieur à cinquante kilomètres ( 50 Km ) de son lieu de travail habituel, pendant une période inférieure ou égale à un mois, bénéficie de l'indemnité compensatrice qui lui assure la couverture forfaitaire des frais de restauration, d'hébergement et, éventuellement, de transport, lorsque celui-ci n'est pas assuré par l'Etablissement.

L'indemnité compensatrice des frais engagés pour la restauration est attribuée lorsque l'agent se trouve éloigné de son lieu de travail ou de sa résidence pendant les périodes comprises entre onze heures (11 h) et quatorze heures (14 h), dix huit heures (18 h) et vingt et une heure (21 h).

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 (0) heure et six (6) heures. L'indemnité compensatrice des frais de mission est décomposée selon ce qui suit :

**Pour les wilayas du Nord du pays :**

**Exécution/Maîtrise :** 350 DA/repas (restauration) 800 DA/nuitée (hébergement) Total : 1500 DA/Jour  
**Cadre :** 400 DA/repas (restauration) 1200 DA/nuitée (hébergement) Total : 2000 DA/Jour

**Pour les wilayas du Sud du pays :**

**Exécution/Maîtrise :** 400 DA/repas (restauration) 1200 DA/nuitée (hébergement) Total : 2000 DA/Jour  
**Cadre :** 450 DA/repas (restauration) 1600 DA/nuitée (hébergement) Total : 2500 DA/Jour

L'Etablissement assure le transport de l'employé 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 de transport public le plus économique (avion, train, bus).

Si à la demande de l'Etablissement, le travailleur utilise à titre exceptionnel son véhicule personnel dans le cadre d'une mission et ce dans un rayon supérieur à 50 Km du lieu habituel de travail, il bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée à six (6) DA le kilomètre parcouru.

L'indemnité kilométrique est escomptée sur la base de l'ordre de mission dûment visé par la hiérarchie qui a ordonné la mission ainsi que la structure d'accueil et sur lequel devront figurer à l'aller le type de véhicule utilisé et au retour le nombre de Kilomètres parcourus.

En cas de prise en charge par l'Etablissement, le travailleur en mission commandée perçoit 25% de l'indemnité compensatrice des frais de restauration et/ou d'hébergement selon les cas. Une circulaire interne en précisera les modalités d'application.

### **Article 171 : Indemnité de déplacements**

Le personnel chargé de la vérification au niveau des établissements postaux appelé, dans le cadre des missions commandées, à effectuer des déplacements supérieur à 5 Km et inférieur à 50 Km de son lieu de travail, il lui sera attribué une indemnité de déplacement d'un montant forfaitaire de 250 DA par repas. Cette indemnité n'est pas cumulable avec la prime de panier.

### **Article 172 : Prime d'Inspection et de Contrôle**

Il est octroyé une prime de stimulation à chaque fois que des malversations ou autres sont découvertes. Les conditions d'attributions de cette prime, les taux ainsi que les postes y ouvrant droit sont fixés par accord collectif.

## **DES INDEMNITES A CARACTERE FAMILIAL ET SOCIAL**

### **Article 173 : Indemnité pour salaire unique**

L'indemnité pour salaire unique est versée au travailleur dont le conjoint n'exerce aucune activitésalariale. Le montant de cette indemnité est égal à 750 DA.

### **Article 174 : Indemnité de décès**

Il sera versé aux ayants droits du travailleur une indemnité de décès égale à 15 mois de salaire calculée sur la base de calcul de l'allocation décès octroyé par la caisse de sécurité sociale. Ce montant estporté à 30 mois lorsque le décès est du à un accident de travail.

### **Article 175 : Indemnité de départ en retraite**

Les travailleurs mis à la retraite et qui comptabilisent une ancienneté de deux ans et plus au sein de l'Etablissement, bénéficient d'une indemnité dite de fin de carrière.

Le montant de cette indemnité est fonction du nombre d'années de service accompli au sein de l'Etablissement par l'intéressé, comme indiqué au tableau ci-dessous :

De 2 à 05 ans : 2 mois de salaire  
Plus de 5 à 10 ans : 4 mois de salaire  
Plus de 10 ans à 15 ans : 6 mois de salaire  
Plus de 15 ans à 20 ans : 8 mois de salaire  
Plus de 20 ans : 10 mois de salaire

L'indemnité mensuelle est calculée sur la moyenne des douze rémunérations totales perçues avant la date de départ en retraite.

### **Article 176 : Les indemnités et avantages servis antérieurement à la scission du secteur des Postes et Télécommunications.**

Les indemnités et avantages servis réglementairement au 31 Décembre 2002, sont translatés et reconduits au sein d' « Algérie Poste », selon les mêmes modalités de calcul en vigueur à cette même date, elles feront l'objet d'un protocole d'accord dans le cadre de l'actualisation de la nomenclature des emplois de l'Etablissement.

Il s'agit notamment de :

- L'indemnité complémentaire de revenu servie conformément au décret N°94-79 du 09 Avril 1994, modifiant le Décret N°90-406 du 22 Décembre 1990.
- L'indemnité de travail posté dont le taux variable est calculé sur la base du salaire de base en vigueur au 30/06/1990 conformément aux modalités et conditions prévues dans le décret exécutif N°81-14 du 31/01/1981 et l'arrêté interministériel du 01/04/1992.
- L'indemnité de service permanent dont le taux variable est calculé sur la base du salaire de base en vigueur au 30/06/1990 conformément aux modalités et conditions prévues dans le décret exécutif N°81-57 du 28/03/1981.
- L'indemnité de zone géographique dont le taux variable est calculé sur la base du salaire de base en vigueur au 30/06/1990 conformément aux modalités et conditions prévues dans le décret exécutif N°82-183 du 15/05/1982 et le décret exécutif N°93-130 du 04/06/1993.
- L'indemnité de nuisance dont le montant variable est calculé sur la base du salaire de base en vigueur conformément aux modalités et conditions prévues dans le décret exécutif N°88-219 du 02/11/1988 et l'arrêté interministériel du 27/05/1990.
- L'indemnité de sujétion dont le taux variable est calculé sur la base du salaire de base en vigueur conformément aux modalités et conditions prévues dans le décret exécutif N°92-03 du 04/01/1992.
- L'indemnité de performance et d'améliorations des prestations dont le taux variable est calculé sur la base du salaire de base en vigueur conformément aux modalités et conditions prévues dans le décret exécutif N°92-02 du 04/01/1992.
- L'indemnité spécifique de poste dont le taux variable suivant les lieux d'affectation est calculé sur la base du salaire de base en vigueur conformément aux modalités et conditions prévues dans le décret exécutif N° 95-28 du 12/01/1995 et le décret exécutif N° 95-300 du 04 /10/1995 .
- L'indemnité de sujétion spéciale et l'indemnité de risque et d'astreinte particulière servies au personnel de la sécurité conformément aux dispositions légales en vigueur .

## **TITRE VII - DROIT SYNDICAL ET PARTICIPATION**

### **CHAPITRE 1 : Des modalités d'exercice du droit syndical**

#### **Section 1 : Du droit syndical**

**Article 177 :** Le droit syndical s'exerce dans l'Etablissement conformément à la loi.

L'employeur garantit le libre exercice du droit syndical dans le strict respect des dispositions légales en vigueur.

Tout travailleur de l'Etablissement a le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat de son choix, légalement constitué.

L'Etablissement étant un lieu de travail, l'employeur garantit le libre exercice du droit syndical dans le strict respect des dispositions légales en vigueur.

Il s'engage à :

- ne faire aucune discrimination entre les 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 et d'une manière générale, pour l'application de l'ensemble des dispositions de la présente convention.
- ne pratiquer aucune discrimination à l'encontre d'un travailleur lors du recrutement, de la conduite et de la répartition du travail , de l'avancement, de la promotion dans la carrière, de la détermination de la rémunération ainsi qu'en matière de formation professionnelle et d'avantages sociaux, en raison de ses activités syndicales.

Il s'engage également à ne faire aucune pression sur les travailleurs de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions politiques des autres travailleurs .
- leur adhésion à tel ou tel syndicat.
- Le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il est défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis cidessus et s'employer à en assurer le respect intégral.

**Article 178 :** La ou les organisations syndicales qui réunissent les conditions de représentativité conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent constituer une structure syndicale conformément à ses statuts, au sein de l'Etablissement, de ses Directions Territoriales et de ses Unités Postales de Wilaya, à l'effet d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

**Article 179 :** Toute organisation syndicale représentative au sens de la loi est tenue de communiquer au début de chaque année civile , au plus tard avant la fin du premier trimestre de chaque année, à l'employeur, tous les éléments permettant à ce dernier d'apprécier leur représentativité, notamment les effectifs de leurs adhérents, les cotisations de leurs membres ainsi que le nombre de délégués élus au comité de participation.

**Article 180 :** Le nombre de délégués syndicaux chargés de représenter chaque organisation syndicale représentative auprès de l'employeur, est déterminé conformément à la législation en vigueur.

Tout délégué syndical doit être âgé de vingt et un (21) ans révolus au jour de son élection, jouir de ses droits civils et civiques et avoir une ancienneté d'au moins une année dans l'établissement.

Les noms et prénoms des délégués syndicaux sont notifiés à l'employeur et à l'inspection du travail territorialement compétente dans les huit (08) jours qui suivent leur élection.

## Section 2 : Des prérogatives des organisations représentatives :

**Article 181** : Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales de travailleurs salariés représentatives au sein de l'Établissement ont les prérogatives suivantes :

- participer aux négociations de conventions ou accord collectifs au sein de l'Établissement ;
- Participer à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève ;
- Réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans des locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement, pendant les heures de travail, après accord de l'employeur ;
- 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 182** : Du droit de réunion, de collecte des cotisations, de l'affichage et de la distribution des publications syndicales :

**Du droit de réunion** : l'organisation syndicale représentative au sein de l'Établissement peut réunir ses adhérents sur les lieux de travail ou dans les locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement si l'accord de l'employeur est obtenu, pendant les heures de travail, dans les locaux désignés à cet effet.

**De la collecte des cotisations syndicales** : La collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'Établissement s'opère sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée dans le respect des libertés individuelles et syndicales, les conditions pratiques de cette collecte seront définies en tant que de besoin,

Dans chaque lieu de travail d'un commun accord entre le représentant de l'employeur et les représentants des travailleurs.

**L'Affichage syndical** : l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux vitrés et fermant à clé, situés dans des endroits appropriés réservés à cet usage par l'employeur ; il s'effectue sous la responsabilité de l'organisation syndicale concernée : tout document affiché doit comporter le cachet de l'instance concernée ainsi que le nom et la qualité du signataire du document.

Les communications à afficher seront limitées aux informations professionnelles et syndicales ; dans tous les cas le contenu se doit de préserver le principe fondamental du respect mutuel dans les rapports de travail ; un exemplaire de chacun des documents doit être remis simultanément au représentant habilité de l'employeur.

La distribution des publications syndicales qui doivent répondre aux règles énoncées ci-dessus, est libre dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie de travail ; elle se fait sous la responsabilité de l'organisation syndicale concernée.

### Section 3 : Des facilités

**Article 183 :** Les délégués syndicaux représentatifs disposent mensuellement d'un crédit horaire de dix (10) heures payées comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat. Ils peuvent cumuler et répartir entre eux les crédits horaires mensuels qui leur sont accordés, après accord de l'employeur.

**Article 184 :** 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 qui leur est alloué.

Ne sont pas également prises en compte, 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 185 :** Les membres des structures syndicales représentatives qui sont chargés de responsabilité au sein de leurs organisations syndicales, peuvent s'absenter sans perte de rémunération, après accord de l'employeur, pour une participation justifiée à des réunions syndicales tenues en dehors de l'organisme employeur ; les demandes d'autorisation d'absence sont formulées par les instances dûment habilitées de l'organisation syndicale.

**Article 186 :** Les absences d'un délégué syndical en dehors des cas expressément prévus par la législation et les dispositions conventionnelles mettent leur auteur en situation d'absence irrégulière.

**Article 187 : Des moyens :** Pour faciliter l'exercice du droit syndical au sein de l'Etablissement, des moyens appropriés en rapport avec la mission de la structure syndicale représentative, peuvent être accordés en fonction des possibilités et moyens de l'entreprise.

Lorsque l'organisation syndicale dispose de plus de 150 adhérents, l'employeur met à sa disposition un local approprié.

**Article 188 : Du détachement :** Les conditions et les limites dans lesquelles des membres de la structure syndicale représentative peuvent obtenir un détachement sans perte de rémunération, en vue d'exercer pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au service de leur organisation syndicale à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Etablissement, feront l'objet d'un accord séparé entre la structure syndicale fédérale UGTA et l'Etablissement.

### Section 4 : Des protections

**Article 189:** Nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauche, de la conduite et de la répartition du travail, de l'avancement, de la promotion dans la carrière, de la détermination de la rémunération, ainsi qu'en matière de formation professionnelle et d'avantages sociaux, en raison de ses activités syndicales.

**Article 190 :** Nul ne peut exercer sur les travailleurs des pressions ou menaces allant à l'encontre de l'organisation syndicale et de ses activités.

**Article 191 :** Dans le cadre de l'exercice de leurs activités syndicales, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

**Article 192 :** Aucun délégué syndical et tout membre d'un organe exécutif de direction au sein de la structure syndicale telle que définit par la législation en vigueur, ne peut faire l'objet, 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 193 :** En cas de manquement par un délégué syndical aux dispositions de l'article 191, une procédure disciplinaire est engagée à son encontre par l'Etablissement, l'organisation syndicale dont il relève, préalablement informée.

La procédure disciplinaire est déclenchée après un délai de 08 jours qui suit la saisine de l'organisation syndicale concernée par l'employeur, sauf dans le cas de faute grave.

**Article 194 :** 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 193 ci-dessus.

Tout licenciement d'un délégué syndical qui interviendrait en violation de dispositions législatives et réglementaires est nul et de nul effet.

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

**Article 195 :** Les dispositions prévues aux articles 193 et 194 ci-dessus restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

## **CHAPITRE 2 : De la participation des travailleurs**

**Article 196 :** Au sein de l'Etablissement, 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'Etablissement, par un comité de participation composé de délégués du personnel.

Le mode d'élection et la composition des organes de participation sont déterminés par la législation et la réglementation en vigueur.

### **Section 1 : Des attributions des organes de participation**

**Article 197 :** Les attributions du comité de participation et les prérogatives des délégués du personnel sont déterminés par la législation et la réglementation en vigueur.

**Article 198 :** Les délégués du personnel de chaque lieu distinct exercent, sous le contrôle du comité de participation, les prérogatives de celui-ci conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

**Article 199 :** Le comité de participation désigne, parmi les délégués du personnel élus les membres de la commission de wilaya chargée de gérer les oeuvres sociales locales pour le compte du comité de participation de l'Etablissement.

**Article 200 :** Le programme annuel d'action en matière d'activités sociales et le bilan de son exécution sont soumis à l'examen et à l'approbation du comité de participation de l'Etablissement.

## **Section 2 : Fonctionnement - Facilités - Moyens - Protection.**

**Article 201 : Du fonctionnement :** Le comité de participation se réunit une fois tous les trois mois et à chaque fois que nécessaire à la demande de son président ou de la majorité de ses membres. L'ordre du jour de ses réunions, ordinaires ou extraordinaires, est porté obligatoirement à la connaissance de l'employeur, et ce, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour la réunion. L'employeur peut déléguer un ou plusieurs de ses collaborateurs à ces réunions.

**Article 202 :** 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 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 de 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 de 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 au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour la tenue de la réunion.

**Article 203 :** Au niveau de chaque lieu de travail, le représentant habilité de l'employeur assisté de ses principaux collaborateurs tient une réunion au moins une fois tous les trois (03) mois avec les délégués du personnel concernés sur la base d'un ordre du jour préalablement établi et portant sur leur champ de compétence qui leur aura été communiqué au moins sept (07) jours avant la tenue de la réunion.

**Article 204 : Des facilités :** 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.

**Article 205 :** Les délégués du personnel peuvent convenir de cumuler les crédits d'heures qui leur sont alloués au profit d'un ou plusieurs délégués, après accord de l'employeur.

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 qui leur est alloué.

**Article 206 : Des moyens :** En fonction des possibilités de l'Etablissement, il sera mis 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 207 : Des protections :** 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.

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 VIII - DES DISPOSITIONS FINALES**

**Article 208** : L'Établissement est tenu de reproduire la présente convention collective ainsi que ses avenants en autant d'exemplaires qu'il faut, de sorte que chaque travailleur puisse en prendre connaissance en son lieu habituel de travail.

**Article 209** : La présente convention est signée et paraphée par la Direction Générale de l'Établissement et par le représentant de l'organisation syndicale représentative, partie à la négociation.

**Article 210** : La présente convention est soumise pour son enregistrement à l'inspection du travail d'Alger Centre et déposée auprès du greffe du tribunal territorialement compétent

**Article 211** : La présente convention collective prend effet à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2003.

**Fait à Alger le 30 JUILLET 2003**