

# CODE\* du TRAVAIL

Défiler pour voir les pages de texte  
ou Appuyer sur Quitter

2001-2002

**BERTI**  
Editions

Quitter

---

© BERTI Editions, Alger, 2001

**BERTI Editions**  
Lot. EN NADJAH N° 24  
16 320 DELY IBRAHIM

# **PREAMBULE**

## **SOURCES ET FONDEMENT**

### **PRINCIPALES DISPOSITIONS CONSTITUTIONNELLES RELATIVES AU DROIT DU TRAVAIL**

**Décret présidentiel n° 96438 du 26 Rajab 1417 correspondant au 7 décembre 1996 relatif à la promulgation au Journal officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire de la révision constitutionnelle adoptée par référendum du 28 novembre 1996. (JORA n° 76 / 1996).**

**Art. 54** - Tous les citoyens ont droit à la protection de leur santé.

L'Etat assure la prévention et la lutte contre les maladies épidémiques et endémiques.

**Art. 55** - Tous les citoyens ont droit au travail.

Le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail est garanti par la loi.

Le droit au repos est garanti, la loi en détermine les modalités d'exercice.

**Art. 56** - Le droit syndical est reconnu à tous les citoyens.

**Art. 57** - Le droit de grève est reconnu, Il s'exerce dans le cadre de la loi.

Celle-ci peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de défense nationale et de sécurité, ou pour tous services ou activités publics d'intérêt vital pour la communauté.

**Art. 58** - La famille bénéficie de la protection de l'Etat et de la société.

**Art. 59** - Les conditions de vie des citoyens qui ne peuvent pas encore, qui ne peuvent plus ou qui ne pourront jamais travailler, sont garanties.

# LIVRE PREMIER

## RELATIONS DE TRAVAIL

### Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail complétée et modifiée par

- la loi n° 91-29 du 21 décembre 1991,
- le décret législatif n° 94-03 du 11 avril 1994,
- l'ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996,
- l'ordonnance n° 97-02 du 11 janvier 1997
- et l'ordonnance n° 97-03 du 11 janvier 1997

## TITRE I

### Objet et fond d'application

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente loi a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail entre les travailleurs salariés et les employeurs.

**Art. 2** - Au titre de la présente loi, sont considérés travailleurs salariés toutes personnes qui fournissent un travail manuel ou intellectuel moyennant rémunération dans le cadre de l'organisation et pour le compte d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée ci-après dénommée «employeur».

**Art. 3** - Les personnels civils et militaires de la défense nationale, les magistrats, les fonctionnaires et agents contractuels des institutions et administrations publiques de l'Etat, des wilayas et des communes, ainsi que les personnels des établissements publics à caractère administratif sont régis par des dispositions législatives et réglementaires particulières,

**Art. 4** - Nonobstant les dispositions de la présente loi et dans le cadre de la législation en vigueur, des dispositions particulières prises par voie réglementaire préciseront, en tant que de besoin, le régime spécifique des relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises, les personnels navigants des transports aériens et maritimes, les personnels des navires de commerce et de pêche, les travailleurs à domicile, les journalistes, les artistes et comédiens, les représentants de commerce, les athlètes d'élite et de performance et les personnels de maison.

## TITRE II

### Droits et obligations des travailleurs

#### Chapitre I

##### Droits des travailleurs

**Art. 5** - Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants:

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

**Art. 6** - Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

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

#### Chapitre II

##### Obligations des travailleurs

**Art. 7** - Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations 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, accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du 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, mode 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.

### TITRE III

#### Relations individuelles de travail

#### Chapitre I

#### Dispositions générales

**Art. 8** - La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit.

Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur.

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

**Art. 9** - Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

**Art. 10** - La preuve du contrat ou de la relation de travail, peut être faite par tout moyen.

**Art. 11** - Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

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

**Art. 12** - 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'emplois 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 limitée.

**Art. 12 bis** - En vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur, l'inspecteur du travail territorialement compétent s'assure que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités par l'article 12 de la présente loi et que la durée prévue au contrat correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté.

**Art. 13** - Le contrat de travail peut être conclu également pour une durée indéterminée mais pour un temps partiel, c'est à dire pour un volume horaire moyen inférieur à la durée légale de travail et ce, lorsque :

- le volume de travail disponible ne permet pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur,

- le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenances personnelles et que l'employeur accepte.

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

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 14** - Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la présente loi est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

## **Chapitre II**

### **Conditions et modalités de recrutement**

**Art. 15** - L'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à seize ans, sauf dans le cadre de contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

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

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

**Art. 16** - Les organismes employeurs doivent réserver des postes de travail à des personnes handicapées selon des modalités qui seront fixées par voie réglementaire.

**Art. 17** - Toute disposition prévue au titre d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'un contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non, à un syndicat, est nulle et de nul effet.

**Art. 18** - Le travailleur nouvellement recruté peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder dix (10) mois. Cette période peut être portée à douze (12) mois pour les postes de travail de haute qualification. La période d'essai est déterminée par voie de négociation collective pour chacune des catégories de travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs.

**Art. 19** - Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires et cette période est prise en compte dans le décompte de son ancienneté au sein de l'organisme employeur lorsqu'il est confirmé à l'issue de la période d'essai.

**Art. 20** - Durant la période d'essai la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans indemnité ni préavis.

**Art. 21** - L'employeur peut procéder au recrutement de travailleurs étrangers dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur lorsqu'il n'existe pas une main-d'œuvre nationale qualifiée.

## Chapitre III

### Durée du travail

#### Section 1

#### Durée légale de travail

**Art. 22** - La durée légale de travail est fixée à quarante-quatre (44) heures par semaine dans les conditions normales de travail.

Elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

**Art. 23** - Par dérogation à l'article 22 ci-dessus, la durée hebdomadaire de travail peut être

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

Les conventions ou accords collectifs fixent la liste des postes concernés et précisent, pour chacun d'entre eux, le niveau de réduction ou de l'augmentation de la durée du travail effectif.

**Art. 24** - Dans, les exploitations agricoles, la durée légale de travail de référence est fixée à 2000 heures par année, réparties par périodes selon les nécessités de la région ou de l'activité.

**Art. 25** - Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure considérée comme temps de travail.

**Art. 26** - L'amplitude journalière de travail ne doit en aucune façon dépasser douze heures.



## Section 2

### Travail de nuit

**Art. 27** - Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures.

Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminés par les conventions ou accords collectifs.

**Art. 28** - Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit.

**Art. 29** - Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit.

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

## Section 3

### Travail posté

**Art. 30** - Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou «travail posté». Le travail posté donne droit à une indemnité.

## Section 4

### Heures supplémentaires

**Art. 31** -Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel.

Dans ce cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au delà de la durée légale de travail sans que ces heures n'excèdent 20% de ladite durée légale, sous réserve des dispositions de l'article 26 ci-dessus

Toutefois et dans les cas expressément prévus ci-après, il peut être dérogé aux limites fixées à l'alinéa 2 du présent article dans les conditions déterminées dans les conventions et accords collectifs, à savoir :

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

Dans ces cas, les représentants des travailleurs sont obligatoirement consultés et l'inspecteur du travail territorialement compétent tenu informé.

**Art. 32** - Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu au paiement d'une majoration qui ne peut en aucun cas être inférieure à 50% du salaire horaire normal.

## Chapitre IV

### Repos légaux congés absences

#### Section 1

##### Congés et repos légaux

**Art. 33** - Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine. Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaires, est fixé au vendredi.

**Art. 34** - Les jours fériés chômés et payés sont fixés par la loi.

**Art. 35** - Le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés sont des jours de repos légaux.

**Art. 36** - Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires conformément aux dispositions de la présente loi.

**Art. 37** - Lorsque les impératifs économiques ou ceux de l'organisation de la production l'exigent, le repos hebdomadaire peut être différé ou pris un autre jour.

Sont ainsi admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les structures et tous autres établissements où une interruption de travail, le jour de repos hebdomadaire, est soit incompatible avec la nature de l'activité de la structure ou de l'établissement, soit préjudiciable au public.

**Art. 38** - Dans les structures et établissements de commerce de détail, le jour de repos hebdomadaire de tout ou partie du personnel est déterminé par un arrêté du wali qui tient compte des nécessités d'approvisionnement des consommateurs et des besoins de chaque profession et assure une rotation entre les structures et les établissements de chaque catégorie.

**Art. 39** - Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur. Toute renonciation par le travailleur à tout ou partie de son congé est nulle et de nul effet.

**Art. 40** - Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 1<sup>er</sup> 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.

**Art. 41** - Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours calendaires par année de travail.

**Art. 42** - Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à dix (10) jours par année de travail est accordé au travailleur exerçant dans les wilayas du Sud.

Les conventions ou accords collectifs fixent les modalités d'octroi de ce congé.

**Art. 43** - Toute période égale à vingt-quatre jours ouvrables, ou quatre semaines de travail est équivalente à un mois de travail lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré.

Cette période est égale à cent quatre-vingt heures ouvrables pour les travailleurs saisonniers ou à temps partiel.

**Art. 44** - La période supérieure à quinze jours ouvrables du premier mois de recrutement du travailleur équivaut à un (1) mois de travail pour le calcul du congé annuel rémunéré.

**Art 45** - 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 physique ou nerveux. Les conventions ou accords collectifs fixent les modalités d'application du présent article.

**Art 46** - 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,
- les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par l'employeur,
- les périodes de repos légal prévues aux articles ci-dessus,
- les périodes d'absences pour maternité, maladies et accidents de travail,
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

**Art. 47** - Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus d'un mois de congé annuel et ce, quelle que soit la durée du congé de maladie.

**Art. 48** - Le travailleur en congé peut être rappelé pour nécessités impérieuses de service.

**Art 49** - La relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue durant le congé annuel.

**Art. 50** - 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.

**Art. 51** - Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'employeur après avis du comité de participation institué par la présente loi, lorsque celui-ci existe.

**Art. 52** - L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédant le congé.

**Art. 52 bis.** - L'indemnité de congé annuel due aux travailleurs des professions, branches et secteurs d'activité qui ne sont pas habituellement occupés d'une façon continue par un même organisme employeur au cours de la période retenue pour l'appréciation du droit au congé, est payée par une caisse spécifique.

Les organismes employeurs cités ci-dessus doivent obligatoirement s'affilier à cette caisse.

Les professions, branches et secteurs d'activité prévus ci-dessus sont fixés par voie réglementaire.

**Art. 52 ter.** - Les dépenses afférentes au paiement de l'indemnité de congé prévue à l'article 52 bis ci-dessus, ainsi que les frais de gestion sont couverts par une cotisation à la charge exclusive des organismes employeurs.

Le taux et les modalités de recouvrement de cette cotisation sont fixés par voie réglementaire.

**Art. 52 quater.** - La création de la caisse spécifique prévue à la présente ordonnance ainsi que les conditions et modalités de son fonctionnement sont fixées par voie réglementaire.

## Section 2

### Absences

**Art. 53** - Sauf les cas expressément prévus par la loi ou par la réglementation, le travailleur, quelle que soit sa position dans la hiérarchie, ne peut être rémunéré pour une période non travaillée sans préjudice des mesures disciplinaires prévues au règlement intérieur.

**Art. 54** - Outre les cas d'absence pour des causes prévues par la législation relative à la sécurité sociale, le travailleur peut bénéficier, sous réserve de notification et de justification préalable à l'employeur, d'absences sans perte de rémunération pour les motifs suivants :

- pour s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel, selon les durées fixées par les dispositions légales ou conventionnelles,
- pour suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'employeur et pour passer des examens académiques ou professionnels,
- à l'occasion de chacun des événements familiaux suivants: mariage du travailleur, naissance d'un enfant du travailleur, mariage de l'un des descendants du travailleur, décès d'ascendant, descendant et collatéral au 1er degré du travailleur ou de son conjoint, décès du conjoint du travailleur, circoncision d'un enfant du travailleur. Le travailleur bénéficie dans ces cas de trois (3) jours ouvrables rémunérés.

Toutefois, dans les cas de naissance ou de décès la justification intervient ultérieurement.

- l'accomplissement du pèlerinage aux lieux saints une fois durant la carrière professionnelle du travailleur.

**Art. 55** - Durant les périodes pré et postnatales, les travailleurs féminins bénéficient du congé de maternité conformément à la législation en vigueur. Ils peuvent bénéficier également de facilités dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

**Art. 56** - Des autorisations d'absences spéciales non rémunérées peuvent être accordées par l'employeur aux travailleurs qui ont un besoin impérieux de s'absenter dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

## Chapitre V

### Formation et promotion en cours d'emploi

**Art. 57** - Chaque employeur est tenu de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs selon un programme qu'il soumet à l'avis du comité de participation.

L'employeur est tenu également dans le cadre de la législation en vigueur, d'organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

**Art. 58** - Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés par l'employeur en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître ses connaissances générales, professionnelles et technologiques.

**Art. 59** - L'employeur peut exiger des travailleurs, dont les qualifications ou compétences le permettent, de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'il organise.

**Art. 60** - Sous réserve de l'accord de l'employeur, le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnels, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial avec réservation de son poste de travail.

**Art. 61** - La promotion sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification ou dans la hiérarchie professionnelle.

Elle s'effectue compte tenu des postes disponibles, de l'aptitude et du mérite du travailleur.

## Chapitre VI

### Modification, cessation et suspension de la relation de travail

#### Section 1

##### Modification du contrat de travail

**Art. 62** - 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.

**Art. 63** - Sous réserve des dispositions de la présente loi, les clauses et la mesure du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune du travailleur et de l'employeur.

#### Section 2

##### De la suspension de la relation de travail

**Art. 64** - La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet:

- de l'accord mutuel des parties,
- des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation 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.

**Art. 65** - Les travailleurs visés à l'article 64 ci-dessus sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

## Section 3

### Cessation de la relation de travail

**Art. 66** - La relation de travail cesse par l'effet de :

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

**Art. 67** - A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes.

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

**Art. 68** - La démission est un droit reconnu au travailleur.

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

Il quitte son poste de travail après une période de préavis dans les conditions fixées par les conventions ou accords collectifs.

**Art. 69** - Lorsque des raisons économiques le justifient, l'employeur peut procéder à une compression d'effectifs.

La compression d'effectifs qui consiste en une mesure de licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels simultanés, est décidée après négociation collective. Il est interdit à tout employeur qui a procédé à une compression d'effectifs de recourir sur les mêmes lieux de travail à de nouveaux recrutements dans les catégories professionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectifs.

**Art. 70** - Avant de procéder à une compression d'effectifs, l'employeur est tenu de recourir à tous les moyens susceptibles de réduire le nombre des licenciements et notamment

- à la réduction des horaires de travail,



- au travail à temps partiel tel que défini dans la présente loi,  
- à la procédure de mise à la retraite conformément à la législation en vigueur,  
- à l'examen des possibilités de transfert du personnel vers d'autres activités que l'organisme employeur peut développer ou vers d'autres entreprises. En cas de refus, le travailleur bénéficie d'une indemnité de licenciement pour compression d'effectifs.

**Art. 71** - Les modalités de compression d'effectifs sont fixées après épuisement de tous les moyens susceptibles d'en interdire le recours, sur la base notamment des critères d'ancienneté, d'expérience et de qualification pour chaque poste de travail.

Les conventions et accords collectifs précisent l'ensemble des modalités fixées.

**Art. 72** - En cas de licenciement individuel ou collectif au sein de l'organisme employeur, le travailleur recruté pour une durée indéterminée a droit à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est due à raison d'un mois par année de travail au sein de l'organisme employeur dans la limite de quinze (15) mois, après épuisement du droit au congé annuel rémunéré.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de la moyenne mensuelle la plus avantageuse des rémunérations perçues durant les trois dernières années de travail.

**Art. 73** - Le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur.

Outres les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commises à l'occasion du travail, sont notamment considérées comme fautes graves susceptibles d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni indemnité les actes par lesquels le travailleur :

- refuse sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs;

- divulgue des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation ou des documents internes à l'organisme employeur sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet;
- participe à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur en la matière;
- commet des actes de violence;
- cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail;
- refuse d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur;
- consomme de l'alcool ou de la drogue à l'intérieur des lieux de travail.

**Art. 73-1** - Dans la détermination 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 son organisme employeur.

**Art. 73-2** - Le licenciement prévu à l'article 73 ci-dessus est prononcé dans le respect des procédures fixées par le règlement intérieur.

Celles-ci prévoient obligatoirement la notification écrite de la décision de licenciement, l'audition par l'employeur du travailleur concerné qui peut à cette occasion se faire assister par un travailleur de son choix, appartenant à l'organisme employeur.

**Art. 73-3** - Tout licenciement individuel intervenu en violation des dispositions de la présente loi est présumé abusif, à charge pour l'employeur d'apporter la preuve du contraire.

**Art. 73-4** - Si le licenciement d'un travailleur survient en violation des procédures légales et/ou conventionnelles obligatoires, le tribunal saisi, qui statue en premier et dernier ressort, annule la décision de licenciement pour non respect des procédures et impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue, et accorde au travailleur, à la charge de l'employeur, une compensation pécuniaire qui ne saurait être inférieure au salaire perçu par le travailleur comme s'il avait continué à travailler.

Si le licenciement d'un travailleur survient en violation des dispositions de l'article 73 ci-dessus, il est présumé abusif. Le tribunal saisi, statue en premier et en dernier ressort, et se prononce soit, sur la réintégration du tra-

vailleure dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis soit, en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, sur l'octroi au travailleur d'une compensation pécuniaire qui ne peut être inférieure à six (6) mois de salaire, sans préjudice des dommages et intérêts éventuels.

Le jugement rendu en la matière est susceptible de pourvoi en cassation.

**Art. 73-5** - Le licenciement ouvre droit, pour le travailleur qui n'a pas commis de faute grave, à un délai-congé dont la durée minimale est fixée dans les accords ou conventions collectives.

**Art. 73-6** - Le travailleur licencié a droit pendant la durée de son délai-congé, à deux heures par jour, cumulables et rémunérés pour lui permettre de rechercher un autre emploi.

L'organisme employeur peut s'acquitter de l'obligation de donner le délai-congé en versant au travailleur licencié une somme égale à la rémunération totale qu'il aurait perçue pendant le même temps.

La cessation d'activité ne libère pas l'organisme employeur de son obligation de respecter le délai-congé.

**Art. 74** - S'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs.

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

## Chapitre VII

### Règlement intérieur

**Art. 75** - Dans les organismes employeurs occupant vingt (20) travailleurs et plus, l'employeur est tenu d'élaborer un règlement intérieur et de le soumettre pour avis aux organes de participation ou, à défaut, aux représentants des travailleurs avant sa mise en oeuvre.

**Art. 76** - Dans les organismes employeurs occupant moins de vingt (20) travailleurs, l'employeur peut élaborer un règlement intérieur selon les spécificités des activités.

La nature de ces activités est fixée par voie réglementaire.

**Art. 77** - Le règlement intérieur est un document par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline.

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.

**Art. 78** - Les clauses du règlement intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent des lois, des règlements et des conventions ou accords collectifs en vigueur sont nulles et de nul effet.

**Art. 79** - Le règlement intérieur prévu à l'article 75 ci-dessus est déposé auprès de l'inspection du travail territorialement compétente pour approbation de conformité avec la législation et la réglementation du travail dans un délai de huit (8) jours.

Le règlement intérieur prend effet dès son dépôt auprès du greffe du travail territorialement compétent.

Il lui est assuré par l'employeur une large publicité en direction des travailleurs concernés.

## TITRE IV

### Rénumération du travail

#### Chapitre I

##### Dispositions générales

**Art. 80** - En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail.

**Art. 81** - Par salaire, au sens de la présente loi, il faut entendre

- le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'organisme employeur,
- 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.

**Art. 82** - Par revenu proportionnel aux résultats du travail, il faut entendre la rémunération au rendement et notamment à la tâche, à la pièce, au cachet et au chiffre d'affaires.

**Art. 83** - Les remboursements de frais sont versés en raison de sujétions particulières imposées par l'employeur au travailleur (missions commandées, utilisation du véhicule personnel pour le service et sujétions similaires).

**Art. 84** - Tout employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination.

**Art. 85** - La rémunération est exprimée en des termes exclusivement monétaires et son paiement s'effectue en des moyens exclusivement monétaires.

**Art. 86** - Le montant de la rémunération ainsi que celui de tous les éléments qui la composent figurent, nommément, dans la fiche de paie périodique établie par l'employeur.

Cette disposition ne s'applique pas aux remboursements de frais.

## Chapitre II

### Salaire national minimum garanti

**Art. 87** - Le salaire national minimum garanti (SNMG) applicable dans les secteurs d'activité est fixé par décret, après consultation des associations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Pour la détermination du SNMG il est tenu compte de l'évolution

- de la productivité moyenne nationale enregistrée,
- de l'indice des prix à la consommation,
- de la conjonction économique générale.

**Art. 87 bis** - Le salaire national minimum garanti, prévu à l'article 87 ci-dessus, comprend le salaire de base, les indemnités et primes de toute nature à l'exclusion des indemnités versées au titre de remboursement de frais engagés par le travailleur.

## **Chapitre III**

### Privilèges et garanties

**Art. 88** - L'employeur est tenu de verser régulièrement à chaque travailleur et à terme échu, la rémunération qui lui est due.

**Art. 89** - Les rémunérations ou avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances, y compris celles du trésor et de la sécurité sociale et ce, quelles que soient la nature, la validité et la forme de la relation de travail.

**Art. 90** - Les rémunérations contenues dans les sommes dues par l'employeur ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie ni être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des travailleurs auxquelles elles sont dues.

## **TITRE V**

### Participation des travailleurs

### **Chapitre I**

#### Organes de participation

**Art. 91** - Au sein de l'organisme employeur, 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'organisme employeur par un comité de participation composé de délégués du personnel élus conformément à l'article 93 ci-dessous.

**Art. 92** - Lorsqu'il existe, au sein d'un même organisme employeur, plusieurs lieux de travail distincts, comprenant chacun moins de vingt (20) travailleurs mais dont le nombre total est égal ou supérieur à vingt (20), les travailleurs peuvent être affiliés au lieu de travail le plus proche ou regroupés pour leurs délégués du personnel.

**Art. 93** - Au sein d'un même organisme employeur, les délégués du personnel élus conformément aux articles 91 et 92 de la présente loi, élisent en leur sein un comité de participation dont le nombre de délégués est déterminé dans les conditions fixées à l'article 99 ci-dessous.

**Art. 93 bis** - Dans les cas où l'organisme employeur n'est constitué que d'un lieu de travail distinct unique, le délégué du personnel élu conformément aux articles 91 et 199 de la présente loi, exerce les prérogatives du comité de participation prévues à l'article 94 ci-dessus.

## Chapitre II

### Attributions des organes de participation

**Art. 94** - Le comité de participation a les attributions suivantes :

1) Recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'employeur :

- sur l'évolution de la production des biens et de services, des ventes et de la productivité du travail,

- sur l'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi,

- sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles,

- sur l'application du règlement intérieur.

2) Surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi, d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale.

3) Engager toute action appropriée auprès de l'employeur lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ne sont pas respectées.

4) Exprimer un avis avant la mise en oeuvre par l'employeur des décisions se rapportant :

- aux plans annuels et bilans de leur exécution,

- à l'organisation du travail (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail),

- aux projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression d'effectifs),

- aux plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage,

- aux modèles de contrat de travail, de formation et d'apprentissage,

- au règlement intérieur de l'organisme employeur.

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

5) Gérer les oeuvres sociales de l'organisme employeur. Lorsque la gestion des oeuvres sociales est confiée à l'employeur, après accord de celui-ci, une convention entre le comité de participation et l'employeur en précisera les conditions, modalités d'exercice et de contrôle.

6) Consulter les états financiers de l'organisme employeur : bilans, comptes d'exploitation, comptes profits et pertes.

7) Informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un cachet confidentiel ou secret.

**Art. 95** - Lorsque l'organisme employeur regroupe plus de cent cinquante (150) travailleurs et lorsqu'il existe en son sein un conseil d'administration ou de surveillance, le comité de participation désigne parmi ses membres ou en dehors d'eux des administrateurs chargés de représenter les travailleurs au sein dudit conseil conformément à la législation en vigueur.

**Art. 96** - Lorsque l'organisme employeur est constitué de plusieurs lieux de travail distincts, les délégués du personnel de chaque lieu distinct exercent, sous le contrôle du comité de participation, les prérogatives de celui-ci précisées aux alinéas 1 et 3 de l'article 94 relativement au lieu de travail concerné.

## Chapitre III

### Mode d'élection et composition des organes de participation

**Art. 97** - Les délégués du personnel sont élus en conformité avec les articles 91 et 92 précédents, par les travailleurs concernés au suffrage personnel libre, secret et direct.

Ne sont pas éligibles, les cadres dirigeants de l'organisme employeur, les ascendants, descendants, collatéraux ou parents par alliance au premier degré de l'employeur et des cadres dirigeants, les travailleurs occupant des postes de responsabilité avec pouvoir disciplinaire et les travailleurs ne jouissant pas de leurs droits civils et civiques.

Les délégués du personnel sont élus parmi les travailleurs confirmés réunissant les conditions pour être électeurs, âgés de vingt et un (21) ans révolus et justifiant de plus d'une année d'ancienneté au sein de l'organisme employeur.



La condition d'ancienneté prévue à l'alinéa ci-dessus n'est pas requise pour l'organisme employeur créé depuis moins d'une année.

**Art. 98** - Le scrutin est à deux (2) tours. Au premier tour de scrutin, les candidats à l'élection des délégués du personnel sont présentés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme employeur, parmi les travailleurs remplissant les critères d'éligibilité fixés à l'article 97 ci-dessus.

Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs, il est procédé dans un délai n'excédant pas trente (30) jours à un second tour de scrutin.

Dans ce cas, peuvent se présenter aux élections tous les travailleurs remplissant les critères d'éligibilité fixés à l'article 97 ci-dessus.

En cas d'absence d'organisation(s) syndicale(s) représentative(s) au sein de l'organisme employeur, les élections des délégués du personnel sont organisées dans les conditions prévues à l'alinéa 3 précédent, compte tenu du taux minimal de participation au scrutin tel que fixé à l'alinéa 2 ci-dessus.

Le mode de scrutin devra permettre, en outre, une représentation équitable des différentes catégories socioprofessionnelles au sein du lieu de travail et de l'organisme employeur concerné.

Sont déclarés élus, les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix. Lorsque deux ou plusieurs candidats ont recueilli le même nombre de voix, l'ancienneté au sein de l'organisme employeur est prise en considération pour les départager. Toutefois, dans le cas où les candidats élus ont la même ancienneté, le plus âgé d'entre eux l'emporte.

Les modalités d'application du présent article notamment celles relatives à l'organisation des élections sont fixées par voie réglementaire, après consultation des organisations syndicales des travailleurs et des employeurs les plus représentatives.

**Art. 99** - Le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit:

- de 20 à 50 travailleurs 1 délégué,
- de 51 à 150 travailleurs 2 délégués,
- de 151 à 400 travailleurs 4 délégués,
- de 401 à 1000 travailleurs 6 délégués.

Au-delà de 1000 travailleurs il sera décompté un (1) délégué supplémentaire par tranche de 500 travailleurs.

**Art. 100** - Toute contestation portant sur les élections des délégués du personnel est portée dans les trente (30) jours suivant les élections devant le

tribunal territorialement compétent qui se prononce dans un délai de trente (30) jours de sa saisine par un jugement rendu en premier et dernier ressort.

**Art. 101** - La durée du mandat des délégués du personnel est de trois (3) ans, le mandat des délégués du personnel peut leur être retiré par décision de la majorité des travailleurs qui les ont élus lors d'une assemblée générale convoquée par le président du bureau du comité de participation visé à l'article 102 ou organisée à la demande du tiers au moins des travailleurs concernés.

En cas de vacance pour un motif quelconque, le délégué du personnel est remplacé par le travailleur ayant obtenu, lors des élections, un nombre de voix immédiatement inférieur, à la dernière personne élue délégué du personnel.

## Chapitre IV

### Fonctionnement et facilités

**Art. 102** - Lorsque le comité de participation est composé d'au moins deux délégués du personnel, il établit son règlement intérieur et procède à l'élection en son sein d'un bureau composé d'un président et d'un vice-président.

**Art. 103** - Le comité de participation se réunit au moins une fois tous les trois (3) mois. Il se réunit obligatoirement à la demande de son président ou de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour de ces réunions est obligatoirement porté à la connaissance de l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.

L'employeur peut déléguer un ou plusieurs de ses collaborateurs à ces réunions.

**Art. 104** - 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 à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour la tenue de la réunion.

**Art. 105** - Au niveau de chaque lieu de travail, le représentant habilité de l'employeur assisté de ses principaux collaborateurs tient une réunion au moins tous les trois (3) mois avec les délégués du personnel concernés conformément à l'article 96 précédent sur la base d'un ordre du jour préalablement établi et qui leur aura été communiqué au moins sept (7) jours avant la tenue de la réunion.

**Art. 106** - Les délégués du personnel ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de dix (10) heures payées par l'employeur comme temps de travail, pour l'exercice de leur mandat, sauf durant leur congé annuel. Les modalités d'utilisation du crédit horaire ainsi alloué fait l'objet d'un accord avec l'employeur.

**Art. 107** - Les délégués du personnel peuvent convenir de cumuler les crédits d'heures qui leur sont allouées au profit d'un ou plusieurs délégués, après accord de l'employeur.

**Art. 108** - Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit d'heures visé à l'article 106 ci-dessus

**Art. 109** - L'employeur mettra 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.

**Art. 110** - Le comité de participation organise ses activités dans le cadre de ses attributions et de son règlement intérieur et peut recourir à des expertises non patronales.

**Art. 111** - En application de l'article 110 ci-dessus, des budgets sont alloués par l'organisme employeur selon les modalités fixées par voie réglementaire.

**Art. 112** - 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.

**Art. 113** - 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 VI

### Négociation collective

#### Chapitre I

##### Dispositions générales

**Art. 114** - La convention collective est un accord écrit sur l'ensemble des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles.

L'accord collectif est un accord écrit dont l'objet traite d'un ou des aspects déterminés des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles de cet ensemble. Il peut constituer un avenant à la convention collective.

Les conventions et accords collectifs sont conclus au sein d'un même organisme employeur entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs.

Ils sont également conclus entre un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs représentatives d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des travailleurs d'autre part.

La représentativité des parties à la négociation est déterminée dans les conditions fixées par la loi.

**Art. 115** - La convention collective (l'accord collectif) détermine son champ d'application professionnel et territorial.

Elle (il) peut concerner une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles, un ou plusieurs organismes employeurs et revêtir un caractère local, régional ou national.

**Art. 116** - Lorsque les conventions collectives (accords collectifs) concernent plusieurs organismes employeurs, elles (ils) n'engagent ces derniers qu'à la condition que les représentants des travailleurs et des employeurs desdits organismes en soient ensemble parties prenantes ou qu'ils y adhèrent d'un commun accord.

**Art 117** - La convention collective (l'accord collectif) est conclue (conclu) pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. A défaut de stipulations contraires, la convention collective (l'accord collectif) à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une

convention (un accord) à durée indéterminée, jusqu'à adoption d'une nouvelle convention (d'un nouvel accord) par les parties concernées.

**Art. 118** - Les dispositions les plus favorables contenues dans les différentes conventions collectives (accords collectifs) auxquelles l'organisme employeur a souscrit ou adhéré s'imposent à lui et s'appliquent aux travailleurs de l'organisme concerné sauf dispositions favorables contenues dans les contrats de travail avec l'entreprise.

**Art. 119** - Les organismes employeurs doivent assurer une publicité suffisante aux conventions collectives (accords collectifs) auxquelles ils sont parties prenantes en direction des collectifs des travailleurs concernés.

Un exemplaire de ces conventions collectives (accords collectifs) est tenu en permanence à la disposition des travailleurs, en tout lieu de travail distinct.

## Chapitre II

### Contenu des conventions collectives

**Art. 120** - Les conventions collectives conclues dans les conditions fixées par la présente loi traitent des conditions d'emploi et de travail et peuvent notamment traiter des éléments ci-après :

- 1) classification professionnelle.
- 2) normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition.
- 3) salaires de base minimum correspondants.
- 4) indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires ou aux conditions de travail y compris l'indemnité de zone.
- 5) primes liées à la productivité et aux résultats du travail.
- 6) modalités de rémunération au rendement pour les catégories de travailleurs concernés.
- 7) remboursement de frais.
- 8) période d'essai et préavis.
- 9) durée de travail effectif pour les emplois à fortes sujétions ou comportant des périodes d'inactivité.
- 10) absences spéciales.
- 11) procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail.
- 12) service minimum en cas de grève.
- 13) exercice du droit syndical.
- 14) durée de la convention et modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation.

## Chapitre III

### Convention collective d'entreprise et convention de rang supérieur

**Art. 121** - Chaque organisme employeur peut disposer d'une convention collective (d'un accord collectif) d'entreprise ou être partie prenante d'une convention collective (d'un accord collectif) d'un rang supérieur.

**Art. 122** - Les conventions collectives (accords collectifs) qui dépassent le cadre de l'organisme employeur sont réputées de rang supérieur dès lors qu'elles sont négociées et conclues par des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application sectoriel, professionnel ou territorial desdites conventions.

## Chapitre IV

### Négociation des conventions collectives

**Art. 123** - A la demande d'une des parties visées à l'article 114 ci-dessus, la négociation des conventions collectives (accords collectifs) est menée par des commissions paritaires de négociation composées d'un nombre égal de représentants syndicaux de travailleurs et d'employeurs dûment mandatés par ceux qu'ils représentent.

Leur désignation est du ressort de chacune des parties à la négociation.

**Art. 124** - Pour les conventions collectives (accords collectifs) d'entreprises, chacune des parties peut être représentée par trois (3) à sept (7) membres.

Pour les conventions de rang supérieur, les représentants de chacune des parties ne peuvent excéder onze (11) membres.

**Art. 125** - Pour la conduite des négociations collectives, chacune des parties à la négociation désigne un président qui exprime le point de vue majoritaire des membres de la délégation qu'il conduit et dont il devient le porte-parole.

## Chapitre V

### Exécution des conventions collectives

**Art. 126** - La convention collective (l'accord collectif) est présentée (présenté) dès sa conclusion aux seules fins d'enregistrement par les parties à la négociation collective ou par la plus diligente d'entre elles auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal :

- du lieu du siège de l'organisme employeur lorsqu'il s'agit d'une convention collective (d'un accord collectif) d'entreprise,
- du siège de la commune lorsque le champ d'application est limité à la commune,
- du siège de la wilaya lorsque le champ d'application s'étend à la wilaya ou à plusieurs communes de la wilaya,
- d'Alger pour les conventions collectives (accords collectifs) inter-wilayas, de branche ou nationales.

**Art. 127** - Les conventions collectives (accords collectifs) obligent tous ceux qui les ont signées ou qui y ont adhéré à l'accomplissement des formalités prévues à l'article précédent.

**Art. 128** - Les personnes liées par une convention collective (un accord collectif) peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés sans préjudice des réparations qu'elles pourraient demander pour violation de ladite convention (dudit accord).

**Art. 129** - Les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs qui sont liées par une convention collective (un accord collectif) peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef, en faveur de leurs membres et peuvent également intenter en leur nom propre, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés.

**Art. 130** - les inspecteurs du travail veillent à l'exécution des conventions collectives (accords collectifs) et sont saisis de tout différend concernant leur application.

**Art. 131** - La convention collective (l'accord collectif) peut être dénoncée (dénoncé) en partie ou en totalité par les parties signataires.

La dénonciation ne peut toutefois intervenir dans les douze (12) mois qui suivent son enregistrement.

**Art. 132** - La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire, avec copie à l'inspection du travail qui enregistre ladite

convention (ledit accord) et la dépose auprès du greffe du tribunal consigné.

**Art. 133** - La signification de la dénonciation emporte obligation pour les parties d'avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle convention collective (d'un nouvel accord collectif).

Dans tous les cas, la dénonciation de la convention (de l'accord) ne peut avoir d'effets sur les contrats de travail antérieurement conclus, qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective (d'un nouvel accord collectif).

**Art. 134** - Lorsque l'inspecteur du travail constate qu'une convention collective ou un accord collectif est contraire à la législation et à la réglementation en vigueur, il la (le) soumet d'office à la juridiction compétente.

## TITRE VII

### Cas de nullité

**Art. 135** - Est nulle et de nul effet toute relation de travail qui n'est pas conforme aux dispositions de la législation en vigueur.

L'annulation de la relation de travail ne peut, cependant, avoir pour effet la perte de la rémunération due pour le travail exécuté.

**Art. 136** - Toute clause d'un contrat de travail, contraire aux dispositions législatives et réglementaires, est nulle et de nul effet et remplacée de plein droit par les dispositions de la présente loi.

**Art. 137** - Est nulle et de nul effet, toute clause d'un contrat de travail qui déroge dans un sens défavorable aux droits accordés aux travailleurs par la législation, la réglementation et les conventions ou accords écrits.

## TITRE VIII

### Dispositions pénales

**Art. 138** - Les inspecteurs du travail constatent et relèvent les infractions aux dispositions de la présente loi, conformément à la législation du travail.

**Art. 139** - En matière de contravention, l'amende est doublée en cas de récidive.



Il y a récidive lorsque dans les douze (12) mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a été condamné pour une infraction identique.

**Art. 140** - Hormis le cas d'un contrat d'apprentissage établi conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, tout recrutement d'un jeune travailleur n'ayant pas atteint l'âge prévu par la loi, est puni d'une amende de 1.000 à 2.000 DA.

En cas de récidive, une peine de prison de quinze (15) jours à deux (2) mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent.

**Art. 141** - Tout contrevenant aux dispositions de la présente loi relatives aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs et des femmes, est puni d'une amende de 2.000 à 4.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

**Art. 142** - Le signataire d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail dont les dispositions sont de nature à asseoir une discrimination entre les travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, ainsi que prévu à l'article 17 de la présente loi, est puni d'une amende de 2.000 à 5.000 DA.

En cas de récidive, la peine est de 2.000 à 10.000 DA et d'un emprisonnement de trois (3) jours, ou de l'une de ces deux (2) peines seulement.

**Art. 143** - Tout contrevenant aux dispositions de la présente loi relatives à la durée légale hebdomadaire de travail, à l'amplitude journalière de travail et aux limitations en matière de recours aux heures supplémentaires et au travail de nuit pour les jeunes et les femmes est puni d'une amende de 500 à 1.000 DA appliquée pour chacune des infractions constatées et autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

**Art. 143 bis** - Tout contrevenant aux dispositions de la présente loi relatives au dépassement dérogatoire en matière d'heures supplémentaires tel que précisé par l'article 31 ci-dessus, est puni d'une amende de 1.000 à 2.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

**Art. 144** - Tout employeur qui contrevient aux dispositions de la présente loi relatives aux repos légaux est puni d'une amende de 1.000 à 2.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

**Art. 145** - Tout contrevenant aux dispositions des articles 38 à 52 ci-dessus est puni d'une amende de 1.000 à 2.000 DA pour chaque infraction constatée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

**Art. 146** - Quiconque procède à une compression d'effectifs en violation de la présente loi est, sans préjudice des droits des travailleurs pour leur réintégration, puni d'une amende de 2.000 à 5.000 DA multipliée par autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

**Art. 146 bis** - Toute infraction aux dispositions de la présente loi relatives au recours au contrat à durée déterminée en dehors des cas et des conditions expressément prévus aux articles 12 et 12 bis de la présente loi, est punie d'une amende de 1.000 à 2.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions.

**Art. 147** - Toute infraction aux dispositions de la loi relatives à l'obligation légale de dépôt du règlement intérieur auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal compétent, est punie d'une amende de 1.000 à 2.000 DA.

**Art. 148** - Quiconque rémunère un travailleur sans lui remettre une fiche de paie correspondant à la rémunération perçue ou omet d'y faire figurer un ou plusieurs éléments composant le salaire perçu, est puni d'une amende de 500 à 1.000 DA multipliée par autant de fois qu'il y a d'infractions.

**Art. 149** - Sans préjudice des autres dispositions de la législation en vigueur, tout employeur qui rémunère un travailleur à un salaire inférieur au salaire national minimum garanti ou au salaire minimum fixé par la convention ou l'accord collectif de travail, est puni d'une amende de 1.000 à 2.000 DA multipliée par autant de fois qu'il y a d'infractions.

En cas de récidive, la peine est de 2.000 à 5.000 DA multipliée par autant de fois qu'il y a d'infractions.

**Art. 150** - Toute infraction à l'obligation de versement à terme échu de la rémunération due est punie d'une amende de 1.000 à 2.000 DA multipliée par autant de fois qu'il y a d'infractions.

En cas de récidive, la peine est de 2.000 à 4.000 DA applicable autant de fois qu'il y a d'infractions et d'un emprisonnement d'un (1) mois à trois (3) mois, ou de l'une de ces deux (2) peines seulement.

**Art. 151** - Toute entrave à la constitution et au fonctionnement du comité de participation ou à l'exercice de ses attributions ou de ceux des délégués du personnel ainsi que tout refus d'accorder les facilités et moyens reconnus par la présente loi aux organes de participation, est punie d'une amende de 5.000 à 20.000 DA et d'un emprisonnement de un (1) mois à trois (3) mois ou de l'une de ces deux (2) peines seulement.

**Art. 152** - Toute infraction aux dispositions de la présente loi en matière de dépôt et d'enregistrement des conventions et accords collectifs, de leur

publicité auprès des travailleurs concernés ainsi que tout refus de négociation dans les délais légaux est punie d'une amende de 1.000 à 4.000 DA.

**Art. 153** - Toute infraction aux stipulations des conventions ou accords collectifs est assimilée à des infractions à la législation du travail et réprimée conformément aux dispositions de la présente loi.

**Art. 154** - Toute infraction à la tenue des livres et registres spéciaux, visés à l'article 156 de la présente loi ainsi que le défaut de leur présentation au contrôle de l'inspecteur du travail, sont punis d'une amende de 2.000 à 4.000 DA.

En cas de récidive, l'amende est portée de 4.000 à 8.000 DA.

**Art. 155** - Les contrevenants aux dispositions de la présente loi peuvent mettre fin à l'action pénale engagée à leur rencontre par le paiement volontaire d'une amende de composition égale au minimum de la peine d'amende prévue par la présente loi.

Le paiement de l'amende de composition ne retire pas le caractère de récidive à l'infraction renouvelée.

La réglementation détermine les procédures et modalités de paiement de ladite amende de composition.

## TITRE IX

### Dispositions finales

**Art. 156** - La réglementation détermine, pour les besoins de l'application de la présente loi, les livres et registres spéciaux obligatoires pour tout employeur, ainsi que leur contenu.

Lesdits registres sont présentés par l'employeur à toute réquisition de l'inspecteur du travail.

**Art. 157** - Toutes dispositions contraires à celles de la présente loi sont abrogées, notamment l'ordonnance n° 71-74 du 8 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises, l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé, les articles 1 à 179 et 199 à 216 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, la loi n° 81-03 du 21 février 1981 fixant la durée légale du travail, la loi n° 81-08 du 27 juin 1981 relative aux congés annuels, la loi n° 82-06 du 27 février 1982 relative aux relations individuelles de travail et l'ensemble des textes réglementaires pris pour leur application.

Toutefois, et sous réserve des dispositions de l'article 3 ci-dessus, les relations de travail conclues à la date de promulgation de la présente loi, sauf en leurs dispositions contraires, continuent de produire plein effet.

Leur modification intervient en conformité avec les dispositions de la présente loi.

**Art. 158** - La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 21 avril 1990

**Chadli BENDJEDID**

## **Ordonnance n° 97-03 du 11 janvier 1997 fixant la durée légale du travail**

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente ordonnance a pour objet de fixer la durée légale du travail applicable au sein des organismes employeurs régis par la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, ainsi qu'au sein des institutions et administrations publiques.

**Art. 2** - La durée hebdomadaire du travail est fixée à quarante (40) heures dans les conditions normales de travail.

Elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

**Art. 3** - L'aménagement et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sont déterminés par les conventions ou accords collectifs.

Dans le secteur des institutions et administrations publiques, ils sont déterminés par voie réglementaire.

**Art. 4** - Par dérogation à l'article 2 ci-dessus, la durée légale hebdomadaire du travail peut être :

- réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles et dangereux ou impliquant des contraintes sur le plan physique ou nerveux,

- augmentée pour certains postes comportant des périodes d'inactivité.

Les conventions ou accords collectifs fixent la liste des postes concernés et précisent pour chacun d'entre eux le niveau de réduction ou d'augmentation de la durée du travail effectif.

Dans le secteur des institutions et administrations publiques, la liste des postes visés aux alinéas 1 et 2 du présent article est fixée par voie réglementaire.

**Art. 5** - Dans les exploitations agricoles, la durée légale de travail de référence est fixée à mille huit cents (1800) heures par année, réparties par périodes selon les particularités de la région ou de l'activité.

**Art. 6** - Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure est considérée comme temps de travail dans la détermination de la durée du travail effectif.

**Art. 7** - L'amplitude journalière de travail effectif ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures.

**Art. 8** - Toutes dispositions contraires à celles de la présente ordonnance sont abrogées notamment les articles 22 à 26 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

**Art. 9** - La présente ordonnance prend effet deux (2) mois à compter de la date de sa publication au Journal officiel de République algérienne démocratique et populaire.

**Art. 10** - La présente ordonnance sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 11 janvier 1997

**Liamine ZEROUAL**

## **Loi n° 63-278 du 26 juillet 1963 fixant la liste des fêtes légales (modifiée et complétée)**

**Référence:** JORA n° 53 / 1963.

### **Modifiée par:**

Ordonnance n° 66-153 du 8 juin 1966 (JORA n° 52 / 1966)

Ordonnance n° 68-419 du 26 juin 1968 (JORA n° 56 / 1968)

L'Assemblée nationale constituante a délibéré et adopté,

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des Ministres, promulgue la loi dont la teneur suit :

**Article 1<sup>er</sup>** - Sont fêtes légales, chaque année, les journées ci-après :

**I** - Premier mai (fête du travail) : 1 jour.

- Dix-neuf juin : 1 jour. (art 1<sup>er</sup> ord n° 66-153)
- Cinq juillet (fête de l'indépendance et du FLN) : 1 jour.
- Premier novembre (fête de la révolution) : 1 jour.

**II** - Idul Fitr (l'Aïd Esseghir) : 2 jours

- Idul Adha (l'Aïd El -Kébir): 2 jours (art 1<sup>er</sup> ord n° 68-419)
- Awal Moharram (jour de l'an de l'Hégire) : 1 jour.
- Achoura (10 Moharram) : 1 jour.
- El-Mawlid Ennabaoui (El Mouloud) anniversaire de la naissance du Prophète : 1 jour.
- Premier janvier (jour de l'an Grégorien) : 1 jour.

**Art. 2** - Les journées énumérées à l'article 1er sont chômées et payées pour l'ensemble des personnels des administrations publiques, établissements et offices publics, services concédés, collectivités locales, entreprises commerciales, industrielles, artisanales et agricoles, y compris pour le personnel payé à l'heure ou à la journée.

**Art. 3** - Sont fêtes légales, chômées et payées, chaque année, pour les personnels algériens et étrangers de confession chrétienne des administrations publiques, établissements et offices publics, services, concédés, collectivités locales, entreprises commerciales, industrielles, artisanales et agricoles, les journées ci-après :

- Lundi de Pâques;
- L'Ascension ;
- 15 août (Assomption)
- 25 décembre (Noël).

Le personnel non chrétien qui se trouverait en chômage par application des dispositions du présent article sera rémunéré même s'il est payé à l'heure ou à la journée.

**Art. 4** - Sont fêtes légales, chômées et payées, chaque année, pour les personnels algériens et étrangers de confession israélite des administrations publiques, établissements et offices publics, services concédés, collectivités locales, entreprises commerciales, industrielles, artisanales et agricoles, les journées ci-après:

- Roch Achana (jour de l'an);
- Youm Kippour (le grand Pardon) ;
- Pisah (Pâques).

Le personnel non israélite qui se trouverait en chômage par application des dispositions du présent article sera rémunéré même s'il est payé à l'heure ou à la Journée.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Alger, le 26 juillet 1963

Par le Chef du Gouvernement,  
Président du Conseil des Ministres  
**Ahmed BEN BELLA**

Le premier vice-président du Conseil des Ministres,  
Ministre de la défense nationale.  
**Houari BOUMEDIENE.**



**Décret exécutif n° 90-290 du 29 septembre 1990 relatif au régime spécifique des relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises, (JORA N° : 042 du 03-10-1990)**

**Le Chef du Gouvernement,**

- Vu la Constitution, notamment ses articles 81 et 116 ;
- Vu l'ordonnance n° 75-59 du 26 septembre 1975 portant code de commerce, modifiée et complétée ;
- Vu la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques ;
- Vu la loi n° 88-03 du 12 janvier 1988 relative aux fonds de participation ;
- Vu la loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, notamment son article 4 ;

**Décète :**

**TITRE I**

**Dispositions générales**

**Article 1<sup>er</sup>** - Conformément à l'article 4 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative au relations de travail, le présent décret a pour objet de préciser le régime spécifique des relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises.

**Art. 2** - Pour l'application du présent décret, sont considérés dirigeants d'entreprises :

- le gestionnaire salarié principal (directeur général, gérant ou autre gestionnaire salarié principal) de toute société de capitaux dont la relation de travail est établie avec l'organe d'administration (conseil d'administration, conseil de surveillance ou autre organe d'administration) de ladite société,
- les cadres de direction qui assistent le gestionnaire salarié principal de ladite société.

**Art. 3** - Le gestionnaire salarié principal est lié à l'organe d'administration de la société de capitaux par un contrat qui détermine ses droits et obligations ainsi que les pouvoirs à lui conférés par ledit organe d'administration.

**Art. 4** - Les pouvoirs conférés au gestionnaire salarié principal par l'organe d'administration de la société de capitaux font l'objet d'une publication légale.

**Art. 5** - Le gestionnaire salarié principal peut, conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'organe d'administration de la société de capitaux, recruter les cadres de direction appelés à l'assister.

La liste des postes de cadres de direction concernés, ainsi que les modalités de leur rémunération, sont arrêtées par accord entre le gestionnaire salarié principal et l'organe d'administration de la société de capitaux.

## TITRE II

### Contrat de travail

**Art. 6** - Le dirigeant d'entreprise visé à l'article 2 ci-dessus a les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux reconnus aux travailleurs salariés par la législation en vigueur, sauf dispositions particulières liées -au régime spécifique de sa relation de travail.

**Art. 7** - Le contrat de travail du dirigeant d'entreprise peut être à durée déterminée ou indéterminée, il peut être renouvelé à l'appréciation des deux parties, chaque fois que de besoin.

**Art. 8** - Le contrat de travail du gestionnaire salarié principal est librement négocié avec l'organe d'administration de la société de capitaux.

Il fixe notamment :

- les bases de la rémunération ainsi que les différents éléments qui la composent et qui sont constitués par le salaire de base, les indemnités fixes et variables et les primes liées aux résultats de l'entreprise;
- les avantages en nature;
- les pouvoirs du gestionnaire salarié principal pour le recrutement des cadres de direction visés aux articles 2 et 5 ci-dessus;
- les objectifs et les obligations de résultats;
- la durée ainsi que la périodicité et les modalités de sa révision et de son adaptation en cours d'exécution.

**Art. 9** - Les droits et obligations des dirigeants d'entreprise, y compris leur rémunération, ne sont pas sujets à négociation collective.

### TITRE III

#### Rupture du contrat de travail

**Art. 10** - Sans préjudice des dispositions législatives en vigueur, le contrat de travail des dirigeants, d'entreprises peut être rompu par l'une ou l'autre des parties en cas de manquement aux termes du contrat par l'une des parties, notamment ceux relatifs aux objectifs. et obligations de résultats.

**Art. 11** - Lorsque le contrat de travail est rompu par la volonté du dirigeant d'entreprise, celui-ci est tenu d'observer une période de préavis, déterminée contractuellement, sauf en cas de manquement grave aux termes du contrat par l'autre partie contractante.

**Art. 12** - Lorsque la rupture du contrat de travail intervient par la volonté de l'organe habilité de la société de capitaux, ce dernier en informe le dirigeant d'entreprise concerné par écrit.

La rupture du contrat de travail ouvre droit, dans ce cas, pour le dirigeant d'entreprise qui n'a pas commis de faute grave, à un délai de congé déterminé contractuellement.

**Art. 13** - Le dirigeant d'entreprise concerné a droit, pendant la durée de son délai de congé, à une demi-journée rémunérée par jour.

La société de capitaux peut s'acquitter de son obligation de délai de congé en versant au dirigeant d'entreprise concerné une somme égale à la rémunération totale qu'il aurait perçue pendant le même temps.

**Art. 14** - La rupture abusive du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties peut, outre les délais de préavis ou de congé visés aux articles 11 et 12 ci-dessus, donner lieu à réparations civiles, conformément à la législation en vigueur.

**Art. 15**- La résiliation du contrat de travail du gestionnaire salarié principal est prononcée par les organes habilités de la société de capitaux, conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 75-59 du 26 septembre 1975 portant code de commerce.

## TITRE IV

### Discipline et représentation

**Art. 16** - Les dirigeants d'entreprises ne sont pas soumis au règlement intérieur de la société de capitaux.

Toutefois, les dirigeants d'entreprises qui n'observent pas les obligations découlant de leur relation de travail peuvent faire l'objet d'avertissement ou de rappel à l'ordre écrit de la part des organes qui ont conclu le contrat de travail avec eux.

**Art. 17** - Les dirigeants d'entreprises ne peuvent être ni électeurs, ni éligibles aux organes de participation des travailleurs prévus aux articles 91 à 93 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 susvisée.

## TITRE V

### Dispositions finales

**Art. 18** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 29 septembre 1990.

**Mouloud HAMROUCHE**

# **Décret Législatif n° 94-09 du 26 mai 1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi**

## **Chapitre I**

### **Objet et champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret législatif a pour objet d'organiser la préservation de l'emploi et de fixer le dispositif de protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi pour raison économique. Il fixe dans ce cadre :

- les règles et procédures qui régissent le recours aux réajustement des niveaux de l'emploi pour raison économique;
- la nature, les niveaux et les formes de l'aide que les pouvoirs publics pourraient accorder en faveur de la préservation et de la promotion de l'emploi.

**Art. 2** - Les dispositions du présent décret législatif sont applicables à l'ensemble des salariés et employeurs du secteur économique quel que soit leur statut juridique. Elles peuvent être étendues aux salariés des institutions et administrations publiques par un textes particulier.

## **Chapitre II**

### **Le dispositif de protection des salariés**

**Art. 3** - Le dispositif national de protection des salariés contre le risque de perte d'emploi de façon involontaire pour raison économique, se compose d'instruments légaux instituant, notamment:

- un système dynamique de placement en emploi des salariés l'ayant perdu pour raison économique dans le cadre d'une compression d'effectifs ou à la suite d'une cessation légale de l'activité de l'employeur dont l'organisation, la structuration et le financement sont fixés par voie réglementaire;
- un dispositif d'aide et de soutien à la préservation et à la promotion de l'emploi tel que défini par le présent décret législatif,
- un régime de retraite anticipée tel que défini par décret législatif,
- un régime d'assurance chômage en faveur des salariés ayant perdu de façon involontaire leur emploi et pour cause économique dont les fonde-

ments, les conditions d'accès et la nature et niveaux des prestations sont déterminés par décret législatif.

**Art. 4** - Les régimes d'assurance chômage et de retraite anticipée sont financés par des cotisations à la charge des employeurs et des salariés de tous les secteurs d'activité y compris ceux des institutions et administrations publiques.

## Chapitre III

### La procédure de recours aux compressions d'effectifs

#### Section 1

##### Dispositions générales

**Art. 5** - Tout employeur occupant plus de neuf (9) salariés qui décide de recourir à des réajustements des niveaux de l'emploi et des salaires doit les inscrire dans le cadre du dispositif de protection prévu par le présent décret législatif se traduisant par un volet social.

**Art. 6** - Le volet social prévu à l'article 5 ci-dessus, approuvé par les organes habilités de l'organisme employeur, est conçu en deux phases distinctes et successives telles que définies aux articles 7, 8 et 9 ci-dessous.

**Art. 7** - La première phase du volet social englobe une, plusieurs ou l'ensemble des mesures ci-après :

- adaptation du régime indemnitaire, notamment des primes et indemnités liées aux résultats du travail;
- réexamen des formes et niveaux de la rémunération du travail y compris ceux des cadres dirigeants et/ou gel des avancements;
- organisation et conduite d'actions de formation reconversion de salariés nécessaires à des redéploiements d'effectifs;
- suppression progressive du recours au travail en heures supplémentaires;
- mise à la retraite des salariés ayant atteint l'âge légal et ceux pouvant bénéficier d'une retraite anticipée;
- introduction du partage du travail et du travail à temps partiel;
- non renouvellement des contrats de travail à durée déterminée.

**Art. 8** - La deuxième phase du volet social comprend une ou les deux actions ci-après :

- organisation par l'employeur, en relation avec ceux de la branche ou du secteur d'activité auxquels il appartient et les services publics de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle et des administrations sectorielles compétentes, d'actions de redéploiement des salariés concernés;
- création d'activités, le cas échéant avec le soutien de l'Etat, en faveur des salariés objet de redéploiement.

**Art. 9** - Le volet social de tout organisme employeur comporte obligatoirement, dans le cadre de sa deuxième phase :

- la définition des paramètres et critères devant permettre l'identification des salariés devant bénéficier des mesures de protection prévues par les dispositions du présent décret législatif,
- les conditions et modalités d'élaboration des listes nominatives des salariés, éclatées par lieu de travail le cas échéant, devant bénéficier
  - d'une mise à la retraite;
  - d'une admission à la retraite anticipée;
  - des prestations de l'assurance chômage;
  - d'emplois de substitution par redéploiement.

**Art. 10** - Le contenu exhaustif de l'ensemble des mesures prévues au titre du volet social est, dès son adoption, présenté par l'employeur ou son représentant au comité de participation et aux organisations syndicales représentatives des travailleurs de l'entreprise, dans le cadre de réunions distinctes spécialement convoquées à cet effet.

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

**Art. 11** - Les réunions prévues à l'article 10 ci-dessus ont pour objet notamment de préparer les conditions nécessaires à la concertation autour du contenu et des conditions de mise en oeuvre du volet social et de permettre :

- aux parties d'affirmer leur volonté de recourir à la conciliation, la médiation et le cas échéant, l'arbitrage pour le règlement de tout différend qui pourrait survenir dans ce domaine;
- aux représentants de l'employeur d'expliquer et de présenter la situation économique et financière, ainsi que le contenu du volet social;
- aux représentants des travailleurs d'exprimer leurs avis, suggestions, remarques, propositions et recommandations sur le contenu du volet social.

**Art. 12** - Le recueil de l'avis du comité de participation, l'organisation et l'encadrement de la négociation avec les représentants syndicaux des travailleurs autour du contenu du volet social et de sa mise en oeuvre, s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur et notamment les lois n° 90-02 du 6 février 1990 et n° 90-11 du 21 avril 1990 susvisées.

En l'absence d'organisations syndicales représentatives et pour les besoins de la négociation, la représentation des travailleurs est assurée par des représentants élus directement par l'ensemble des travailleurs dans les proportions fixées par l'article 41 de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 susvisée.

**Art. 13** - Les négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs, telles que prévues à l'article 12 ci-dessus, donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal, signé des deux parties, qui consigne les points d'accords et le cas échéant les questions faisant l'objet de réserves ou de désaccords.

**Art. 14** - En cas de persistance de désaccords sur un ou plusieurs éléments du volet social, et avant sa mise en oeuvre par l'employeur, les parties peuvent recourir à la médiation (selon le texte en langue française) conciliation (selon le texte en langue arabe) et/ou l'arbitrage dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

**Art. 15** - Le volet social ayant fait l'objet d'un accord, après son dépôt par l'employeur auprès du greffe du tribunal et de l'inspection du travail territorialement compétents, est mis en oeuvre selon les délais et modalités convenues et dans le strict respect des dispositions du présent décret législatif.

**Art. 16** - La mise en oeuvre par l'employeur des mesures de compressions d'effectifs doit être accompagnée obligatoirement :

- de l'établissement de décisions individuelles portant fin de la relation de travail,
- du paiement des indemnités de licenciement prévues à l'article 22 ci-dessous;
- de l'établissement et de la communication à l'inspection du travail territorialement compétente et aux caisses d'assurance chômage et de retraite anticipée, des listes nominatives des salariés concernés par les compressions d'effectifs.

## Section 2

### Dispositions transitoires

**Art. 17** - Pour les entreprises publiques du secteur économique qui, à la date de promulgation du présent décret législatif font l'objet d'une procédure de dissolution et/ou dont la dissolution doit intervenir avant la date du 31 décembre 1994 et celles disposant d'un plan de redressement déjà adopté, ou devant l'être, avant le 31 décembre 1994, le volet social est conçu en



une phase unique qui permet l'identification et l'établissement des listes des salariés

- à mettre en retraite;
- à admettre à la retraite anticipée;
- à redéployer;
- à licencier pour cause économique en vue d'une admission aux prestations de l'assurance chômage.

**Art. 18** - Les indemnités, contributions et cotisations prévues par la législation en vigueur au profit des travailleurs et des organismes de sécurité sociale et notamment ceux chargés de la retraite anticipée et de l'assurance chômage sont, pour les entreprises publiques dont la dissolution est prononcée conformément aux dispositions légales en vigueur avant la date du 31 décembre 1994, à la charge du trésor public qui en assure le paiement, en relation avec le liquidateur désigné, conformément aux procédures en vigueur.

**Art. 19** - Le plan de redressement de l'entreprise publique prévu à l'article 17 ci-dessus doit assurer le financement des indemnités légales des travailleurs à licencier et des cotisations et contributions sociales prévues par la législation en vigueur.

## Chapitre IV

### Les compressions d'effectifs et les indemnités

**Art. 20** - L'employeur ne peut recourir et mettre en oeuvre des compressions d'effectifs que s'il est à jour en matière de paiement des cotisations de sécurité sociale y compris celles instituées par les régimes d'assurance chômage et retraite anticipée.

En cas de retard, un échéancier de régularisation est établi en relation avec les organismes de sécurité sociale et dont l'exécution est étalée sur une période fixée par convention entre les parties concernées.

**Art. 21** - Les salariés devant faire l'objet d'une cessation de la relation de travail dans le cadre d'une compression d'effectifs et qui bénéficient en compensation soit d'un emploi, soit d'une admission à la retraite ou à la retraite anticipée n'ont droit à aucune indemnité autre que celle qui leur est due au titre des droits à congé payé.

**Art. 22** - Le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une compression d'effectifs et qui bénéficie d'une admission au régime d'assurance chômage ouvre droit à une indemnité égale à trois (3) mois de salaire à la charge de l'employeur. Elle est versée au moment du licenciement. Le salarié prévu à l'alinéa ci-dessus est admis aux prestations de l'assurance chômage deux (2) mois après la date de son licenciement.

**Art. 23** - L'indemnité prévue à l'article 22 ci-dessus est calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen perçu durant les douze mois qui précèdent la cessation de la relation de travail.

**Art. 24** - A l'exception de l'indemnité représentant droit à congé payé, les indemnités accordées aux travailleurs au titre du licenciement pour raison économique sont soumises à prélèvement des cotisations de sécurité sociale et à versement par l'employeur des charges de sécurité sociales y afférentes et pour la période qu'elles couvrent.

## Chapitre V

### La préservation de l'emploi

**Art. 25** - Tout employeur qui met en oeuvre des mesures de nature à réduire ou à éviter le recours aux compressions d'effectifs, peut prétendre à des aides publiques telles que prévues par le présent décret législatif.

**Art. 26** - Les aides publiques prévues à l'article 25 ci-dessus comprennent une ou plusieurs des mesures ci-après :

- dégrèvement ou exonérations fiscales et/ou parafiscales dans le cadre des lois de finances;
- subvention au titre dû financement partiel des cycles de formation, reconversion et de création d'activités en faveur des salariés de l'entreprise dans le cadre d'une convention liant l'employeur aux services de l'administration chargée de la gestion et de l'administration du Fonds national pour la promotion de l'emploi;
- octroi par le fonds national pour la promotion de l'emploi de garanties nécessaire à l'accès aux prêts devant financer des investissements de valorisation des capacités de production installées et/ou de création d'activités nouvelles.

**Art. 27** - Les administrations locales compétentes soutiennent les efforts de l'employeur dans ses actions par, notamment:

- le placement en emploi des salariés licenciés;

- l'organisation de chantiers de travail d'utilité publique en faveur des salariés licenciés;
- l'aide en matière d'accès aux facteurs et moyens de production nécessaires à la création d'activités pour propre compte.

Les conditions et modalités d'application du présent article et des articles 25 et 26 ci-dessus sont fixées en tant que besoin par voie réglementaire.

**Art. 28** - Les salariés admis à l'assurance chômage ou à la retraite anticipée dans le cadre des lois en vigueur continuent, durant une période minimale d'une (1) année, à bénéficier des prestations des oeuvres sociales de leur dernier employeur.

Au delà de la période fixée à l'alinéa ci-dessus, les salariés peuvent continuer à bénéficier des oeuvres sociales selon des conditions, formes et niveaux déterminés par accord collectif.

**Art. 29** - Tout employeur est tenu de mettre à la retraite le salarié qui remplit les conditions légales requises pour prétendre à une pension.

**Art. 30** - Lorsque le salarié visé à l'article 29 ci-dessus dépasse l'âge d'admission de trois (3) années, celui-ci peut bénéficier de deux (2) années de validation au maximum. La validation est portée à trois (3) années lorsqu'il dépasse l'âge légal de départ à la retraite de deux (2) années seulement, elle peut aller jusqu'à cinq (5) années lorsque le salarié concerné a atteint l'âge légal d'admission à la retraite ou le dépasse de moins d'une (1) année.

**Art. 31** - La validation supplémentaire visée aux articles 29 et 30 ci-dessus est obtenue auprès de l'organisme de retraite après paiement par l'employeur d'une contribution de validation dont le montant est fixé à un (1) mois et demi (1/2) de salaire par année supplémentaire validée.

Sans préjudice des dispositions particulières applicables aux moudjahidine, le taux servant au calcul de la pension de retraite ne saurait être supérieur au taux maximum de 80% prévu par la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 susvisée.

**Art. 32** - Les conditions et modalités de mise en oeuvre des dispositions des articles 29 à 31 ci-dessus sont déterminées par accord collectif.

## Chapitre VI

### Dispositions particulières au partage du travail

**Art. 33** - Lorsque pour éviter le recours à des compressions d'effectifs, les partenaires sociaux au sein de l'organisme employeur décident d'une politique de partage du travail, les taux de réduction du salaire ne peuvent en aucun cas dépasser celui de la diminution du temps de travail et sont fixés par accord collectif en relation avec le niveau des salaires.

## Chapitre VII

### Les sanctions

**Art. 34** - Le défaut de déclaration des compressions d'effectifs et de paiement des cotisations tels que stipulés à l'article 20 ci-dessus, constituent une infraction au sens du présent décret législatif, entraîne une amende de 2.000 à 5.000 DA multipliée par autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

## Chapitre VIII

### Dispositions finales

**Art. 35** - Sont abrogées toute dispositions contraires à celles du présent décret législatif et notamment l'article 72 de la loi n° 90- 11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

**Art. 36** - Le présent décret législatif sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 26 mai 1994

**Liamine ZEROUAL**

## **Décret exécutif n° 97-152 du 10 mai 1997**

**Article 1<sup>er</sup>.** - Le salaire national minimum garanti, correspondant à une durée légale hebdomadaire de travail de quarante (40) heures équivalente à 173,33 heures par mois est fixée selon les modalités ci-après :

Date	Taux horaire (DA)	Montant mensuel (DA)
1 <sup>er</sup> mai 1997	27,69	4800
1 <sup>er</sup> janvier 1998	31,15	5400
1 <sup>er</sup> septembre 1998	34,62	6000

**Art. 2.** - Toutes dispositions contraires sont abrogées, notamment .celles du décret n° 94-77 du 28 Chàoual 1414 correspondant au 9 avril 1994 fixant le salaire national minimum garanti et du décret exécutif n° 97-139 du 23 Dhou El Hidja 1417 correspondant au 30 avril 1997, susvisés.

**Art. 3.** - Le présent décret prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 1997 et sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 10 mai 1997

**Ahmed OUYAHIA**

## **Décret exécutif n° 97-473 du 8 décembre 1997**

### **Chapitre I**

#### **Objet**

**Article 1<sup>er</sup>** - En application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail, le présent décret a pour objet de déterminer les conditions et modalités de mise en oeuvre du travail à temps partiel.

### **Chapitre II**

#### **Définition**

**Art. 2** - Est considéré comme travail à temps partiel tout travail dont la durée est inférieure à la durée légale du travail sans que la durée convenue entre l'employeur et le travailleur, ne soit inférieure à la moitié de la durée légale travail.

### **Chapitre III**

#### **Mise en oeuvre du travail à temps partiel**

**Art. 3** - L'employeur peut procéder au recrutement de travailleur à temps partiel en cas de baisse de volume de travail.

**Art. 4** - Le travailleur déjà occupé à temps dans l'organisme employeur et qui souhaite occuper pour convenance personnelle un poste à temps partiel peut postuler à occuper le poste nouvellement créé ou libéré correspondant à ses qualifications professionnelles sous réserve de l'accord de l'employeur.

**Art. 5** - Le travailleur occupant un poste à temps partiel au sein de l'organisme employeur et désirant occuper un poste à plein temps, peut être retenu en priorité pour le poste, sous réserve de ses qualifications professionnelles et de l'accord de l'employeur.

**Art. 6** - Pour l'application des articles 4 et 5 ci-dessus, les travailleurs intéressés pour l'une ou l'autre forme d'emploi doivent adresser une

demande écrite à leur employeur dans laquelle ils préciseront les motifs de leur demande.

L'employeur doit se prononcer dans les trente (30) jours qui suivent la demande des intéressés.

## Chapitre IV

### Forme du contrat de travail à temps partiel

**Art. 7** - Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail à temps partiel est présumée établie pour une durée indéterminée.

Toutefois, l'employeur peut recruter des travailleurs à temps partiel pour une durée déterminée sous réserve des dispositions légales y afférentes.

**Art. 8** - Lorsqu'il est écrit, le contrat de travail à temps partiel doit mentionner, notamment:

- la durée hebdomadaire du travail convenue entre les parties et sa répartition entre les jours de la semaine ;
- les éléments de la rémunération
- la qualification du salarié;
- la période d'essai

Outre ces éléments, lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit mentionner la durée et les motifs de cette durée conformément à la législation en vigueur.

## Chapitre V

### Droits des travailleurs a temps partiel

**Art. 9** - Les travailleurs occupés à temps partiel bénéficient des droits légaux et conventionnels reconnus aux travailleurs à temps plein sous réserve pour les droits conventionnels de modalités particulières prévues pour leur application.

**Art. 10** - La rémunération des travailleurs à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps plein un emploi équivalent dans le même organisme employeur sauf accord plus favorable.

**Art. 11** - Les indemnités légales et/ou conventionnelles auxquelles pourrait prétendre le travailleur à temps partiel sont proportionnelles au temps de travail effectif.

**Art. 12** - Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté la durée de celle-ci est prise en compte pour les salariés occupés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps plein.

**Art. 13** - La période d'essai d'un travailleur à temps partiel ne peut être supérieure à celles des salariés à plein temps.

**Art. 14** - Le travailleur à temps partiel qui remplit les critères légaux d'éligibilité tels que fixés par la législation en vigueur peut être éligible au comité de participation.

**Art. 15** - Le présent décret prend effet à compter de sa date de publication au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 8 décembre 1997

**Ahmed OUYAHIA**



**Décret présidentiel n° 2000-393 du 10 Ramadhan 1421 correspondant au 6 décembre 2000 portant revalorisation des salaires de base des fonctionnaires et agents publics relevant des institutions et administrations publiques.**

**Le Président de la République,**

Vu a Constitution, notamment ses articles 77-6° et 125 (alinéa 1er) ;

Vu le décret n° 85-03 du 5 janvier 1985, modifié et complété, fixant l'échelle nationale indiciaire relative aux salaires ;

Vu le décret n° 85-58 du 23 mars 1985, modifié, relatif à l'indemnité d'expérience ;

Vu le décret n° 85-59 du 23 mars 1985 portant statut-type des travailleurs des institutions et administrations publiques ;

Vu le décret n° 86-179 du 5 août 1986 relatif à la sous-classification des postes supérieurs de certains organismes employeurs ;

Vu le décret exécutif n° 97-153 du 3 Moharram 1418 correspondant au 10 mai 1997 portant revalorisation des salaires de base des fonctionnaires et agents publics relevant des institutions et administrations publiques;

**Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>.** - Les salaires de base des fonctionnaires et agents publics régis par les dispositions du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 portant statut type des travailleurs des institutions et administrations publiques sont revalorisés de 15 % à compter du 1er janvier 2001.

**Art. 2** - Les dispositions de l'article premier ci-dessus s'appliquent également aux salaires de base des titulaires des postes supérieurs des établissements publics à caractère administratif classés au plus à l'indice 778 de la grille des indices maximaux prévue par le décret n° 86-179 du 5 août 1986, susvisé.

**Art. 3** - Les dispositions de l'article 3 du décret exécutif n° 97-153 du 3 Moharram 1418 correspondant au 10 mai 1997, susvisé, demeurent en vigueur.

**Art. 4**- Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 6 décembre 2000

**Abdelaziz BOUTEFLIKA**

## **LIVRE DEUXIEME**

### **PRESTATIONS SOCIALES ET FAMILIALES**

**Loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 relative à la retraite modifiée et complétée par le décret législatif n° 94-05 du 11 avril 1994, l'ordonnance n° 96-18 du 6 juillet 1996 et l'ordonnance n° 97-13 du 31 mai 1997**

#### Disposition préliminaire

**Article 1er** - La présente loi a pour objet d'instituer un régime unique de retraite.

**Art. 2** - Le régime unique de retraite est basé sur les principes suivants :

- uniformisation des règles relatives à l'appréciation des droits,
- uniformisation des règles relatives à l'appréciation des avantages,
- unification du financement.

**Art. 3** - La pension de retraite constitue un droit à caractère pécuniaire, personnel et viager.

## **TITRE I**

### Champ d'application

**Art. 4** - Ont droit au bénéfice de la présente loi, les personnes visées aux articles 3 et 4 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.

**Art. 4 bis** - Bénéficiaire de la présente loi, les personnes visées aux articles 3, 4 et 6 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.

**Art. 5** - Les droits accordés au titre de la retraite comportent :

- 1°) une pension directe attribuée du fait de la propre activité du travailleur, augmentée d'une majoration pour conjoint à charge
- 2°) des pensions de réversion comprenant :
  - a) une pension en faveur du conjoint survivant,
  - b) une pension d'orphelin,
  - c) une pension d'ascendant.

## TITRE II

### Les pensions de retraite

#### Chapitre I

##### La pension directe

#### Section 1

##### Conditions d'ouverture du droit à la pension

**Art. 6** - Le travailleur prétendant au bénéfice de la pension de retraite doit obligatoirement réunir les deux conditions suivantes :

- Etre âgé de soixante (60) ans au moins. Toutefois la femme travailleuse peut être admise, à sa demande, à la retraite à partir de l'âge de cinquante-cinq (55) ans au moins.

- Avoir travaillé pendant quinze (15) ans au moins.

Pour bénéficier de la pension de retraite, le (la) travailleur (se) doit avoir accompli un travail effectif dont la durée doit être au moins égale à la moitié de la durée sus- indiquée, et versé les cotisations au titre de la sécurité sociale.

Les modalités d'application du présent article seront définies par un décret exécutif.

**Art. 6 bis** - Le bénéfice de la pension de retraite peut être accordé avec jouissance immédiate, avant l'âge prévu à l'article 6 ci-dessus, dans les cas et selon les modalités ci-après

1.- Sans aucune condition d'âge lorsque le travailleur salarié a accompli une durée de travail effectif ayant donné lieu à versement de cotisations égales à trente-deux (32) ans au moins.

Sont validées dans les conditions de l'article 14 de la présente loi et entrent en compte pour le calcul de la durée de trente deux (32) ans :

- les journées pendant lesquelles le travailleur a perçu les indemnités journalières des assurances maladie, maternité, accidents du travail et du chômage,

- les périodes de congés réglementaires payés ou d'indemnité compensatoires de congés payés,

- les périodes durant lesquelles le travailleur a bénéficié de la pension de retraite anticipée,

- les années de participation effective à la guerre de libération nationale telles que prévues par les dispositions de l'article 22 de la présente loi.

2.- A partir de l'âge de cinquante (50) ans, le travailleur salarié qui réunit une durée de travail effectif ayant donné lieu à versement de cotisation égale à vingt (20) ans au moins peut demander le bénéfice d'une pension de retraite proportionnelle.

L'âge et la durée de travail prévus à l'alinéa ci-dessus sont réduits de cinq (5) ans pour les travailleurs salariés de sexe féminin.

Les conditions de validation prévues au 1er paragraphe ci-dessus s'appliquent aux présentes dispositions.

3.- Les pensions accordées au titre du présent article sont liquidées définitivement et ne sont pas susceptibles de révision en cas de reprise d'une activité rémunérée postérieurement à l'admission en retraite. ‘

4.- L'admission en retraite dans les cas prévus aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus interviennent à la demande exclusive du travailleur salarié.

Est nulle et de nul effet toute mise en retraite au titre du présent article prononcée unilatéralement par l'employeur.

**Art. 7** Le travailleur occupant un poste de travail présentant des conditions particulières de nuisance, bénéficie de la pension avant l'âge prévu à l'article 6 ci-dessus.

Le bénéfice de la réduction d'âge dans les conditions prévues ci-dessus donne lieu à des cotisations de rachat à la charge de l'employeur.

La liste des postes visés à l'alinéa 1er de cet article ainsi que les âges correspondants et la durée minimale passée dans ces postes seront fixés par décret exécutif.

Les taux de cotisations de rachat seront fixés par voie réglementaire.

**Art. 8** - Les travailleurs du sexe féminin qui ont élevé un ou plusieurs enfants pendant au moins neuf ans, bénéficient d'une réduction d'âge d'un an par enfant, dans la limite de trois années.

Les enfants visés à l'alinéa précédent sont les enfants à charge tels qu'ils sont définis à l'article 67 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.

**Art. 9** - La condition d'âge prévue à l'article 6 ci-dessus n'est pas exigée du travailleur atteint d'une incapacité de travail totale et définitive, lorsqu'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension d'invalidité au titre des assurances sociales.

Dans ce cas, le nombre d'annuités servant au calcul de la pension ne peut être inférieur à quinze (15).

**Art. 10** - Le travailleur remplissant les conditions prévues aux articles 6, 6 bis, 7 et 8 de la présente loi a droit à la mise à la retraite. Néanmoins la mise à la retraite ne peut être prononcée avant la notification attributive de la pension.

Toutefois, lorsque le travailleur qui, ayant atteint l'âge légal de ' retraite tel que fixé à l'article 6 ci-dessus, n'a pas réuni les conditions de travail et de cotisation exigées par l'article 6, il bénéficie d'une validation d'années d'assurance dans la limite de cinq (5) ans et selon les modalités ci- après :

- cinq (5) ans au maximum si le travailleur est âgé de soixante (60) ans,
- quatre (4) ans au maximum si le travailleur est âgé de soixante et un (61) ans,
- trois (3) ans au maximum si le travailleur est âgé de soixante-deux (62) ans,
- deux (2) ans au maximum si le travailleur est âgé de soixante-trois (63) ans,
- un (1) an au maximum si le travailleur est âgé de soixante-quatre (64) ans.

Les années d'assurance ainsi validées donnent lieu à une cotisation de rachat et à une contribution forfaitaire à la charge de l'employeur.

Le taux de cotisation de rachat est égal à la somme des fractions de cotisation à la charge du travailleur et de l'employeur et affectées à la retraite.

L'assiette servant de calcul à la cotisation est constituée par le salaire soumis à la cotisation perçu par le travailleur au cours du dernier mois d'activité.

La cotisation de rachat est due à raison de douze (12) cotisations mensuelles par année de rachat.

La contribution forfaitaire est égale à trois (3) fois le salaire mensuel soumis à cotisation par année de rachat.

Pour bénéficier des présentes dispositions, le travailleur doit faire partie des effectifs depuis au moins deux (2) ans.

Toutefois et pour une période transitoire expirant dans un délai de six (6) mois après la date de promulgation de la présente ordonnance, le bénéficiaire de cette disposition n'est soumis à aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur ne peut prononcer la mise à la retraite du travailleur concerné par les présentes dispositions que s'il prend l'engagement du paiement de

la cotisation de rachat et de la contribution forfaitaire auprès de l'organisme chargé de la gestion de la retraite.

**Art. 11** - Sont assimilées à des périodes de travail.

1°) - toute période pendant laquelle l'assuré a perçu les indemnités journalières des assurances maladie ; maternité, accidents du travail et maladies professionnelles ;

2°) - toute période d'interruption de travail due à la maladie, lorsque l'assuré a épuisé ses droits à indemnisation, à condition que l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail soit reconnue par l'organisme de sécurité sociale ;

3°) - toute période pendant laquelle l'assuré a bénéficié d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 50%

4°) - toute période de congé payé légal;

5°) - toute période au cours de laquelle ont été remplies les obligations du service national ;

6°) - toute période effectuée durant une mobilisation générale

7°) - toute période pendant laquelle l'assuré a perçu une indemnité de l'assurance chômage ;

8°) - toute période pendant laquelle l'assuré a bénéficié d'une retraite anticipée.

## Section 2

### Montant de la pension

**Art. 12** - Pour chaque année validée, le montant de la pension est fixé à 2,5% du salaire mensuel soumis à cotisation de la sécurité sociale et calculé selon les dispositions prévues à l'article 13 ci-dessous.

**Art. 13** - Le salaire servant de base au calcul de la pension est égal

- soit au salaire mensuel des trois (3) dernières années précédant la mise à la retraite

- soit, si c'est plus favorable, au salaire mensuel moyen déterminé sur la base des trois (3) années qui ont donné lieu à la rémunération la plus élevée au cours de la carrière professionnelle de l'intéressé.

A titre transitoire, le salaire servant de base au calcul de la pension est égal au salaire moyen soumis à cotisation des

- deux (2) dernières années pour les travailleurs admis à la retraite au cours de la première année d'application de cette ordonnance
- trois (3) dernières années pour les travailleurs admis à la retraite au cours de la deuxième année d'application de cette ordonnance.

**Art. 14** - Sous réserve des dispositions des articles 11 et 20 de la présente loi, ne peuvent être validées que les années ou les trimestres, selon le cas, qui ont donné lieu à au moins 180 jours de travail ou 45 jours de travail. Toutefois, une compensation peut être effectuée entre des trimestres de la même année sans que le total des trimestres retenus pour chaque année civile ne puisse être supérieur à quatre (4).

**Art. 15** - Le retraité qui a un ou plusieurs conjoints à charge, a droit au bénéfice d'une majoration de pension dont le montant annuel est fixé à 600 fois le montant horaire du salaire national minimum garanti.

Il ne peut être accordé plus d'une majoration pour conjoint à charge, à un même pensionné.

**Art. 16** - Le montant annuel de la pension de retraite ne peut être inférieur à 75% du montant annuel du salaire national minimum garanti (S.N.M.G.).

**Art. 17** - Sous réserve de l'article 24 de la présente loi, le montant annuel net de la pension ne peut être supérieur à 80% du salaire soumis à cotisation duquel ont été déduits les cotisations de sécurité sociale et l'impôt.

Les dispositions du premier alinéa sus-indiqué sont applicables aux pensions liquidées avant la promulgation de la présente ordonnance.

Toutefois, cette application ne peut avoir d'effet pécuniaire antérieur à la date d'entrée en vigueur de cette ordonnance.

**Art. 17 bis** - Le calcul de la pension de retraite s'effectue sur l'ensemble du salaire soumis à la cotisation de sécurité sociale tel que défini par la loi.

**Art. 18** - Les retraités au titre de l'article 9 de la présente loi peuvent bénéficier, éventuellement, de la majoration pour tierce personne servie aux invalides au titre de la législation des assurances sociales.

**Art. 19** - La date d'entrée en jouissance de la pension de retraite est fixée au premier jour du mois où l'intéressé atteint l'âge de la retraite, lorsque les conditions d'ouverture des droits sont remplies.

Dans ce cas, et en tout état de cause, la pension n'est servie qu'à compter de la cessation effective du travail.

## Chapitre II

### Dispositions particulières aux moudjahidine

**Art. 20** - Les moudjahidine, tels que définis par la législation en vigueur, bénéficient de dispositions particulières, conformément aux dispositions de l'article 198 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur.

**Art. 21** - L'âge exigé pour le bénéfice du droit à la pension de retraite est réduit de cinq (5) années.

Pour les invalides dont l'invalidité est due à la guerre de libération nationale, l'âge et la durée des services exigés sont réduits d'une année pour chaque tranche d'invalidité de 10 %. Toute tranche de 5% est comptée pour six (6) mois.

Les bonifications prévues à l'alinéa précédent sont comptées, aussi bien pour la constitution du droit à pension que pour la liquidation de la pension.

**Art. 22** - Les années de participation effective à la guerre de libération nationale sont comptées pour leur durée double, aussi bien pour la constitution du droit à pension de retraite que pour la liquidation de celle-ci.

Sont prises en compte comme années simples, au titre de ces dispositions, les périodes effectuées, par les moudjahidine, dans les rangs de l'Armée nationale populaire, et non validées dans le cadre des textes qui régissent les pensions militaires.

**Art. 23** - Les bonifications pour invalidité prévues au deuxième alinéa de l'article 21 ci-dessus, ainsi que la période de participation à la guerre de libération nationale, comptée double, telle que prévue au premier alinéa de l'article 22 ci-dessus, sont calculées au taux de 3,5% pour chaque annuité liquidable.

Les périodes de services, autres que celles prévues à l'alinéa précédent, sont prises en compte sur la base de 2,5% pour chaque annuité, liquidable.

**Art. 24** - Le taux maximal prévu à l'article 17 de la présente loi est porté à 100% pour les moudjahidine.

Les moudjahidine totalisant le nombre d'annuités ouvrant droit au bénéfice d'une pension de retraite égale à 100% du salaire mensuel soumis à cotisation de la sécurité sociale, peuvent, exclusivement à leur demande, être mis à la retraite avec jouissance immédiate nonobstant les conditions d'âge.



**Art. 25** - Le montant annuel des pensions de retraite concédées aux moudjahidine par les présentes dispositions, ne peut être inférieur à deux fois et demie (2,5) le montant du salaire national minimum garanti.

**Art. 26** - Les pensions de retraite déjà liquidées, lors de l'entrée en vigueur de la présente loi, sont révisées conformément aux dispositions du présent chapitre.

**Art. 27** - Les pensions de retraite sont cumulables, sans limitation avec les pensions servies au titre de la législation particulière aux moudjahidine.

**Art. 28** - Le bénéfice des dispositions du présent chapitre est subordonné à l'accomplissement d'une période de service effectif égale à la moitié de la période exigée à l'article 6 de la présente loi, sauf en cas de décès survenu avant de satisfaire à cette condition.

Lorsque les conditions exigées à l'alinéa ci-dessus ne sont pas remplies, le travailleur moudjahid peut prétendre à une allocation de retraite s'il réunit la moitié de la durée de travail prévue à l'alinéa 1er du présent article.

**Art. 29** - Les cotisations ou fractions de cotisations patronales et salariales, dues au titre des bonifications pour invalidité et de la période de participation à la guerre de libération nationale, comptées double, sont à la charge de l'Etat, des collectivités locales, des établissements et organismes publics employeurs.

Les bonifications et les périodes ne pouvant être prises en charge conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, sont validées gratuitement. L'attribution de la pension de retraite n'est pas liée au versement rétroactif et préalable des fractions de cotisation prévues au présent article.

## Chapitre III

### Les pensions d'ayants droit

**Art. 30** - En cas de décès du pensionné ou du travailleur, chacun de ses ayants droit bénéficie d'une pension de réversion dans les conditions prévues par la présente loi.

**Art 31** - Sont considérés comme ayants droit:

- le conjoint,
- les enfants à charge, tels qu'ils sont définis à l'article 67 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales,
- les ascendants à charge.

**Art. 32** - Pour pouvoir bénéficier d'une pension de réversion, le conjoint doit avoir contracté un mariage légal avec le *de cujus*.

**Art. 33** - Ne peuvent prétendre à la pension de réversion que les enfants nés avant le décès ou, au plus tard, dans les trois cent cinq (305) jours suivant la date du décès.

**Art. 34** - Le montant de chaque pension d'ayant droit est fixé comme suit:  
- lorsqu'il n'existe ni enfant, ni ascendant, le montant de la pension de réversion du conjoint survivant est fixé à 75% du montant de la pension du *de cujus* ;

- lorsqu'en plus du conjoint il existe un autre ayant droit (enfant ou ascendant), le montant de la pension du conjoint est fixé à 50% du montant de la pension directe, celui de la pension de l'autre ayant droit à 30 % ;

- lorsqu'en plus du conjoint il existe deux ou plusieurs autres ayants droit (enfants ou ascendants ou les deux à la fois), le montant de la pension du conjoint est fixé à 50% du montant de la pension directe; les autres ayants droit se partagent, à parts égales, 40% du montant de cette pension directe ;

- lorsqu'il n'existe pas de conjoint, les autres ayants droit se partagent une pension égale à 90% du montant de la pension du *de cujus* et ce, dans la limite d'un maximum fixé, pour chaque ayant droit, à :

\*45% de la pension quand l'ayant droit est un enfant,

\*30% de la pension quand l'ayant droit est un ascendant.

Le montant total des pensions d'ayants droit ne peut être supérieur à 90% du montant de la pension du *de cujus*. Lorsque le total des pensions dépasse ce pourcentage, il est procédé à une réduction proportionnelle de chacune des pensions.

**Art. 35** - Les taux prévus à l'article précédent sont révisés au fur et à mesure qu'intervient une modification du nombre des ayants droit.

**Art. 36** - Le bénéfice de la pension de réversion du conjoint du *de cujus* ou de l'un des ascendants n'est soumis à aucune condition d'âge.

**Art. 37** - Peuvent également prétendre à une pension de réversion, les enfants du *de cujus* issus de précédentes unions.

**Art. 38** - En cas de pluralité de veuves, la pension de réversion est partagée entre elles, à parts égales.

**Art. 39** - Si le conjoint décède, le montant de sa pension est réparti entre les orphelins, à parts égales.

**Art. 40** - En cas de remariage de la veuve, sa pension lui est supprimée et le montant de cette pension est transféré et partagé à parts égales entre les enfants bénéficiaires de la pension de réversion.

**Art. 41** - Lorsque le *de cuius* n'était pas pensionné, les pensions d'ayants droit sont calculées sur la base de la pension qu'il aurait pu obtenir à la date du décès, comme si, à cette date, il remplissait les conditions d'âge et de durée de travail et sans que le nombre d'années validées dans le calcul de la pension ne puisse être inférieur à quinze (15) années.

**Art. 42** - La date d'entrée en jouissance des pensions d'ayants droit est fixée au lendemain du décès.

Les arrérages de la pension dus à la date du décès sont servis aux ayants droit, visés à l'article 31 de la présente loi. A défaut d'ayants droit, ces arrérages sont versés aux héritiers du *de cuius*.

## Chapitre IV

### Dispositions communes

**Art. 43** - Les pensions et allocations de retraite sont revalorisées avec effet du 1er avril de chaque année par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale sur proposition du conseil d'administration de la caisse nationale de retraite.

Les coefficients de majoration applicables aux salaires servant de base au calcul des pensions et le taux de revalorisation applicable aux pensions déjà liquidées sont arrêtés sur la base du rapport du montant moyen de l'indemnité journalière de l'assurance maladie servie au taux de 100% pour l'année écoulée et l'année considérée par l'organisme chargé de la gestion de la branche des assurances sociales.

**Art. 44** - La pension de réversion du conjoint survivant peut se cumuler avec une pension directe au titre de sa propre activité.

**Art. 45** La pension d'ascendants ne peut être accordée que dans la mesure où les ressources annuelles de chaque ascendant, pris séparément, non compris le montant de la pension, soient inférieures au montant du minimum visé à l'article 16 de la présente loi.

Le cumul de plusieurs pensions d'ascendants est limité à un montant maximum fixé par voie réglementaire.

**Art. 46** - Les pensions servies dans le cadre du présent titre, sont versées mensuellement et à terme échu.

**Art. 47** - Il est institué une allocation de retraite en faveur des travailleurs, âgés au moins de 65 ans, qui ne remplissent pas, à cet âge, la condition de durée de travail et qui peuvent faire valider au moins cinq (5) années ou vingt (20) trimestres.

Les ayants droit d'un titulaire d'une allocation de retraite décédé, peuvent prétendre au bénéfice d'une allocation de retraite de réversion, dans les conditions prévues au chapitre III du présent titre.

Sont applicables au présent article, les dispositions des articles 12, 13, 14, 15, 19, 43, 44, 45, 46 et 51 de la présente loi.

### TITRE III

#### Financement

**Art. 48** - Le financement des dépenses de retraite et des frais de gestion de la branche retraite est assuré par une fraction de cotisation obligatoire, fixée par décret exécutif, à la charge de l'employeur ainsi que du bénéficiaire prévus à l'article 4 de la présente loi.

Le financement susvisé est soumis aux dispositions des articles 75 et 76 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.

### TITRE IV

#### Gestion

**Art. 49** - La gestion des prestations prévues par la présente loi est assurée par les organismes de sécurité sociale prévus à l'article 78 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.

**Art. 50** - Les attributions, l'organisation administrative et financière et le fonctionnement des organismes prévus à l'article précédent, seront fixés par décret.

**Art. 51** - Les pensions et les allocations de retraite sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions que les rémunérations.

**Art. 52** - Sont applicables à la présente ordonnance les dispositions des articles 82, 85, 90 et 92 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.

**Art. 53** - Les pensions et les allocations prévues par la présente loi ne peuvent être servies hors du territoire national, réserve faite des dispositions

prévues par des accords de réciprocité passés avec l'Algérie ou des conventions internationales ratifiées par l'Algérie.

**Art. 54** - Il sera mis fin aux régimes de retraite en vigueur à la date de mise en oeuvre des dispositions de la présente loi.

**Art. 55** La création de caisses de retraite complémentaire est interdite, quelle qu'en soit la nature.

## TITRE V

### Dispositions transitoires

**Art. 56** - Les périodes de travail ou assimilées, accomplies au titre de l'un ou plusieurs des régimes de retraite auxquels il a été mis fin, sont validées, par les organismes prévus à l'article 49 ci-dessus, selon les dispositions de la présente loi, pour les pensions non encore liquidées à la date d'effet de la présente loi.

**Art. 57** - Les dispositions des articles 16 et 43 ci-dessus sont applicables aux pensions déjà liquidées à la date d'effet de la présente loi.

**Art. 58** - L'allocation aux vieux travailleurs salariés et le secours viager, servis à la date d'effet de la présente loi, continueront à être versés par les organismes prévus à l'article 49 de la présente loi dans les mêmes conditions et sous réserve des dispositions du présent article.

Le montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés est fixé au montant minimal visé à l'article 16 de la présente loi.

Le montant du secours viager est fixé à 75% du montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés.

**Art. 59** A titre transitoire, pendant une période de 5 années qui débute à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, la durée de quinze (15) années visée à l'article 6 de la présente loi, est ramenée à dix (10) années en faveur des travailleurs qui relevaient du régime général et du régime agricole.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux travailleurs qui, en vertu de leur propre régime de retraite, pouvaient demander la liquidation de leur pension sur la base d'une durée d'activité inférieure à 15 ans.

**Art. 60** - Les périodes de travail antérieures à l'entrée en vigueur des anciens régimes d'assurances vieillesse ou de retraite, sont validées gratuitement.

La validation des périodes visées à l'alinéa précédent ne peut, en aucun cas, porter à plus de quinze années ou dix années pendant la période transitoire visée à l'article précédent, le nombre d'années prises en compte pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension.

**Art 61** - Sans préjudice des dispositions de l'article précédent les bénéficiaires de la révolution agraire peuvent obtenir la validation gratuite de certaines périodes de travail dans les conditions ci-après.

Sont assimilées à 5 années de travail, les deux premières années d'adhésion au sein de la coopératives de production.

Sont également prises en compte, toutes les années de travail dans le secteur agricole qui ne peuvent donner lieu à validation au titre de la retraité et accomplies antérieurement à la date d'adhésion à la coopérative.

**Art. 62** - A titre transitoire, en attendant l'adoption des textes d'application de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 susvisée, relatifs à la classification des postes de travail et à la définition du salaire de poste, l'assiette servant de base au calcul des cotisations et des pensions ainsi que les taux de revalorisation des pensions, seront fixés par décret.

## TITRE VI

### Dispositions finales

**Art. 63** - Des décrets fixeront, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente loi.

**Art. 64** - Les conditions particulières d'application de la présente loi aux personnes visées à l'article 4 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relatives aux assurances sociales, seront fixées par décret.

**Art. 65** - Dans le cadre de l'application de l'article 126 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, les conditions et les modalités particulières d'attribution des pensions de retraite aux cadres supérieurs de la nation, seront fixées par décret.

**Art. 66** - Les dispositions concernant les militaires et assimilés et relatives aux pensions de retraite, s'inspireront de la présente loi.

**Art. 67** - Toutes dispositions contraires à celles de la présente loi sont abrogées.**Art. 68** - La présente loi prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier . 1984.

**Art. 69** - La présente loi sera publiée au journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 02 Juillet 1983

**Chadli BENDJEDID**

## **Arrête interministériel du 15 ramadhan 1419 correspondant au 2 janvier 1999 fixant les modalités de paiement des allocation familiales et de la prime de scolarité**

**Référence:** JORA n° 7/1999

Le ministre du travail, de la protection sociale et de la formation professionnelle,  
Le ministre des finances,

-Vu la loi n° 83-11 du Aouel Chaoual 1403 correspondant au 2 juillet 1983, modifiée et complétée, relative aux assurances sociales,

- Vu la loi n° 83-14 du Aouel Chaoual 1403 correspondant au 2 juillet 1983, modifiée et complétée, relative aux obligations des assujettis en matière de sécurité sociale;

- Vu la loi n° 83-15 du Aouel Chaoual 1403 correspondant au 2 juillet 1983, modifiée et complétée, relative au contentieux en matière de sécurité sociale;

- Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative à l'inspection du travail,

- Vu l'ordonnance n° 96-31 du 19 Chaâbane 1417 correspondant au 30 décembre 1996 portant loi de finances pour l'année 1997, notamment son article 126 ;

- Vu la loi n° 98-12 du 13 Ramadhan 1419 correspondant au 31 décembre 1998 portant loi de finances pour l'année 1999, notamment son article 88,

- Vu le décret présidentiel n° 98-428 du Aouel Ramadhan 1419 correspondant au 19 décembre 1998 portant nomination des membres du gouvernement,

- Vu le décret exécutif n°97-151 du 3 Moharram 1418 correspondant au 10 mai 1997 fixant le taux des frais de gestion des allocations familiales et de la prime de scolarité;

- Vu l'arrêté interministériel du 15 juin 1994 confiant aux caisses de sécurité sociale la gestion des allocations familiales pour le compte de l'Etat ;

**Arrêtent :**

**Article.1<sup>er</sup>** - Le présent arrêté a pour objet de fixer les modalités d'application de l'article 88 de la loi n° 98-12 du 13 Ramadhan 1419



correspondant au 31 décembre 1998 portant loi de finances pour l'année 1999.

**Art. 2** - A compter du 1er Janvier 1999 le paiement des allocations familiales au profit des allocataires travailleurs salariés autres que ceux émarquant au budget de l'Etat s'effectuera selon les modalités ci-après :

1 - Les caisses chargées de la gestion des allocations familiales versent pour le compte de l'Etat mensuellement aux bénéficiaires :

\* pour l'année 1999 et à compter du 1er janvier 1999, 75 % du montant des allocations familiales dues.

\* pour l'année 2000 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, 50 % du montant des allocations familiales dues.

\* pour l'année 2001 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, 25 % du montant des allocations familiales dues.

2 - L'employeur verse directement et mensuellement aux bénéficiaires :

\* pour l'année 1999 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, 25 % du montant des allocations familiales dues.

\* pour l'année 2000 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, 50 % du montant des allocations familiales dues.

\* pour l'année 2001 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, 75 % du montant des allocations familiales dues.

\* à partir du 1er Janvier 2002 : la totalité du montant des allocations familiales dues.

**Art. 3** - La prime de scolarité revenant aux allocataires travailleurs salariés visés à l'article 2 ci-dessus, est versée comme suit :

\* pour les années 1999 et 2000, le montant intégral de la prime de scolarité est versé, pour le compte de l'Etat, par les caisses chargées de la gestion des allocations familiales,

\* à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, le montant intégral de la prime de scolarité est versé directement par l'employeur.

**Art. 4** - Les personnes autres que les travailleurs salariés et ayant la qualité d'allocataires en vertu de la réglementation en vigueur continuent de bénéficier des prestations prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus. Ces prestations sont versées par les caisses visées à l'article 2 ci-dessus, pour le compte de l'Etat.

**Art. 5** - Les contrôleurs de la sécurité sociale, les inspecteurs du travail ainsi que les agents de contrôle de l'administration fiscale sont habilités,

dans l'exercice de leurs fonctions, à relever les infractions à législation sur les allocations familiales et établir les documents prévus en la matière.

**Art. 6** - Toutes dispositions contraires aux présentes mesures sont abrogées.

**Art. 7** - Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger le 15 Ramadhan 1419  
correspondant au 2 janvier 1999

Le ministre du travail, de la protection sociale  
et de la formation professionnelle

**Hacène LASKRI**

Le ministre des finances  
**Abdelkrim HARCHAOUI**

## **Décret exécutif n° 94-326 du 10 jourmada el oula 1415 correspondant au 15 Octobre 1994 fixant le montant des prestations familiales**

**Références :** JORA n° 68 / 1994.

Chef du Gouvernement,

Sur le rapport du ministre du travail et de la protection sociale,

- Vu la Constitution, notamment ses articles 81-4° et 116 (alinéa 2)
- Vu la plate-forme portant consensus national sur la période transitoire;
- Vu la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983, modifiée, relative aux assurances sociales,
- Vu le décret législatif n° 94-08 du 15 Dhou El Hidja 1414 correspondant au 26 mai 1994 portant loi de finances complémentaire pour 1994, notamment son article 22;
- Vu le décret législatif n° 94-12 du 15 Dhou El Hidja 1414 correspondant au 26 mai 1994 fixant le taux de cotisation de sécurité sociale;
- Vu le décret présidentiel n° 94-92 du 30 Chaoual 1414 correspondant au 11 avril 1994 portant nomination du Chef du Gouvernement;
- Vu le décret présidentiel n° 94-93 du 4 Dhou El Kaâda 1414 correspondant au 15 avril 1994 portant nomination des membres du Gouvernement,
- Vu le décret exécutif n° 91-156 du 18 mai 1991 fixant le montant des prestations familiales,
- Vu le décret exécutif n° 92-46 du 11 février 1992, modifié et complété, relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du soutien direct des revenus des catégories sociales défavorisées, notamment ses articles 4 et 5;
- Vu le décret exécutif n° 94-187 du 26 Moharrarn 1415 correspondant au 6 juillet 1994 fixant la répartition du taux de cotisation de sécurité sociale;

### **Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le montant mensuel des allocations familiales est fixé à 300 DA par enfant.

Ce montant intègre l'indemnité complémentaire d'allocation familiale (ICAF) servie conformément aux dispositions des articles 4 et 5 du décret exécutif n° 92-46 du 11 février 1992 susvisé.

**Art. 2** - Le montant annuel de la prime de scolarité est fixé à 400 DA par enfant.

**Art. 3** - Les conditions d'ouverture du droit aux allocations familiales et à la prime de scolarité sont celles fixées par la réglementation en vigueur à la date d'effet du présent décret.

**Art. 4** - Toutes dispositions contraires au présent décret sont abrogées.

**Art. 5** - Le présent décret prend effet à compter du 1er octobre 1994.

**Art. 6** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 10 Joumada El Oula 1415  
correspondant au 15 octobre 1994

**Mokdad SIFI**

## Décret législatif n° 94-10 du 26 mai 1994 instituant la retraite anticipée

### Chapitre I

#### Objet et champ d'application

**Article 1er** - Le présent décret législatif a pour objet de déterminer les conditions dans lesquelles un salarié bénéficie d'une mise à la retraite de façon anticipée durant une période pouvant atteindre dix (10) années avant l'âge légal d'admission à la retraite, tel que fixé aux articles 5, 6 et 7 de la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 susvisée.

**Art. 2** - Les dispositions du présent décret législatif sont applicables à tous les salariés du secteur économique susceptibles de perdre leur emploi de façon involontaire, pour raisons économiques et dans le cadre soit d'une compression d'effectifs, soit d'une cessation légale de l'activité de l'employeur.

Les dispositions du présent décret législatif peuvent être étendues aux salariés des institutions et administrations publiques par un texte particulier.

**Art. 3** - Les salariés en cessation temporaire de travail pour cause de chômage technique, de chômage intempérie ou en cessation temporaire ou permanente de travail en raison d'incapacité de travail, d'un sinistre ou d'une catastrophe naturelle, ne peuvent bénéficier des dispositions du présent décret législatif.

**Art. 4** - Les salariés à contrat de travail à durée déterminée, les travailleurs pour propre compte, les travailleurs saisonniers, à domicile, à employeurs multiples ou dont le chômage résulte d'un conflit de travail, d'un licenciement disciplinaire ou d'une démission ne peuvent prétendre au bénéfice de la retraite anticipée.

**Art. 5** - Le licenciement pour cause économique d'un salarié remplissant les conditions d'admission au bénéfice des prestations de retraite anticipée est interdit.

### Chapitre II

#### La durée d'anticipation

**Art. 6** - Le nombre d'années d'anticipation, avant l'âge légal d'admission à la retraite, accordé aux salariés visés aux articles 2 et 10 du présent décret législatif est déterminé en fonction du nombre d'années de travail ou assimilées validables au titre de la retraite dans les limites ci-après :

- jusqu'à 5 années pour les salariés réunissant un nombre d'années validables égal à 20 années au moins;
- jusqu'à 6 années pour les salariés réunissant un nombre d'années validables égal ou supérieur à 22 ans;
- jusqu'à 7 années pour les salariés réunissant un nombre d'années validables égal ou supérieur à 24 années;
- jusqu'à 8 années pour les salariés réunissant un nombre d'années validables égal ou supérieur à 26 années;
- jusqu'à 9 années pour les salariés réunissant un nombre d'années validables égal ou supérieur à 28 années;
- jusqu'à 10 années pour les salariés réunissant un nombre d'années validables égal ou supérieur à 29 années.

## Chapitre III

### Les conditions générales

**Art. 7** - Pour bénéficier de la mise à la retraite anticipée, le salarié visé à l'article 2 ci-dessus, doit justifier des conditions ci-après :

- 1°) être âgé d'au moins 50 ans s'il est de sexe masculin et de 45 ans au moins s'il est de sexe féminin;
- 2°) réunir un nombre d'années de travail ou assimilées validables au titre de la retraite égal à 20 années au moins et avoir cotisé à la sécurité sociale pendant au moins 10 ans de façon pleine dont trois années précédant la fin de la relation de travail qui justifie et ouvre droit à une retraite anticipée;
- 3°) figurer sur la liste des travailleurs devant faire l'objet d'une compression d'effectifs ou sur celle identifiant les salariés d'un employeur en cessation d'activité;
- 4°) ne pas bénéficier d'un revenu procuré par une activité professionnelle quelconque.

**Art. 8** - L'admission à la retraite anticipée des salariés, visés à l'article 2 ci-dessus, qui remplissent les conditions fixées par le présent décret législatif est subordonnée au versement par l'employeur d'une contribution forfaitaire d'ouverture des droits qui est calculée en relation avec le nombre d'années d'anticipation dans les limites ci-après :

- 13 mois de salaire du concerné lorsque le nombre d'années d'anticipation est inférieur à cinq (5) années;

- 16 mois de salaire du concerné lorsque le nombre d'années d'anticipation est égal ou supérieur à cinq (5) années;
- 19 mois de salaire du concerné lorsque le nombre d'années d'anticipation est égal ou supérieur à huit (8) années;

**Art. 9** - La contribution forfaitaire d'ouverture des droits visée à l'article 8 ci-dessus est calculée sur la base du salaire mensuel moyen perçu par le salarié concerné durant les douze (12) mois qui précèdent sa mise à la retraite anticipée. Les éléments de salaire pris en considération sont ceux servant de base au calcul de la cotisation de sécurité sociale.

Les modalités, durée et périodicité de paiement de la contribution forfaitaire d'ouverture des droits, sont fixées par convention entre l'employeur concerné et l'organisme de retraite.

Dans tous les cas, la convention doit prévoir le paiement par l'employeur de deux (2) mois de salaire par travailleur concerné à titre d'avance et établir un échéancier de paiement sur une période qui ne peut excéder vingt quatre (24) mois à compter de la date de sa signature.

## Chapitre IV

### Les conditions particulières

**Art. 10** - Les salariés qui, après épuisement des droits à l'assurance chômage, n'ont pu être réinsérés dans la vie active, bénéficient dans les conditions fixées aux articles 11, 12 et 13 ci-dessous, d'une admission à la retraite anticipée.

**Art. 11** - Sont éligibles au bénéfice des prestations prévues au titre de la retraite anticipée, les salariés visés à l'article 10 ci-dessus qui justifient à la fin des droits à l'assurance chômage des conditions ci-après :

- avoir au moins 20 années de travail ou assimilées validables au titre de la retraite y compris la période de prise en charge par le régime assurance chômage;
- avoir cotisé à la sécurité sociale pendant 10 années au moins;
- avoir un âge au moins égal à 50 ans pour les salariés de sexe masculin et de 45 ans pour ceux du sexe féminin.

**Art. 12** - L'admission au bénéfice des prestations prévues au titre de la retraite anticipée des salariés visés l'article 10 ci-dessus et qui remplissent les conditions fixées à l'article précédent est subordonnée au paiement par l'organisme chargé de l'assurance chômage, d'une contribution forfaitaire

d'ouverture des droits égale à 30% de la contribution qui lui fut versée au moment du licenciement du salarié concerné. Ce taux est majoré de 4% par année d'anticipation et ne pourra excéder 70% de la contribution versée par l'employeur au moment du licenciement du salarié concerné.

**Art. 13** - Les modalités de paiement de la contribution forfaitaire prévue à l'article 12 ci-dessus sont fixées par convention entre l'organisme de retraite et celui chargé de l'assurance chômage.

## Chapitre V

### Les droits et prestations

**Art. 14** - Le mode de calcul des taux et pensions de retraite par anticipation et la périodicité de versement sont identiques à ceux de la pension de retraite.

Les taux obtenus en application de l'alinéa ci-dessus subissent une minoration telle que fixée à l'article 15 ci-dessous.

**Art. 15** - Le montant de la pension de retraite anticipée calculé conformément aux dispositions de l'article 14 ci-dessus subit une minoration égale à 1% par année d'anticipation accordée.

**Art. 16** - Le montant de la pension de retraite anticipée calculé dans les conditions fixées à l'article 15 ci-dessus est réévalué tous les 12 mois à partir de la date d'effet de la pension. La majoration est égale au montant annuel de la minoration.

**Art. 17** - A l'expiration de la période d'anticipation, le bénéficiaire est admis à la retraite et sa pension est calculée en fonction des annuités validées au titre de la retraite majorée des années d'anticipation.

Sans préjudice des dispositions de la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 relative aux pensions de retraite des moudjahidine, le taux maximum de pension ne peut en aucun cas excéder le maximum prévu par ladite loi.

**Art. 18** - Le bénéficiaire d'une pension de retraite anticipée a droit mensuellement à une majoration pour conjoint à charge dont le montant est fixé à 12,5% du SNMG mensuel.

Il ne peut être accordé plus d'une majoration pour conjoint à charge par pensionné.

**Art. 19** - Outre la pension accordée, les salariés admis à la retraite anticipée et leurs ayants droit conservent le bénéfice

- des prestations en nature de l'assurance maladie,



- des prestations familiales dans les conditions prévues par la législation en vigueur,
- le cas échéant du capital décès et de la pension de reversion.

**Art. 20** - Les périodes de versement d'une pension de retraite anticipée sont assimilées à des périodes d'activité salariée et à versement par le régime de l'assurance chômage d'un employeur de sécurité sociale égale à 14% du SNMG et dont la répartition est fixée par voie réglementaire.

Les modalités de versement de la cotisation sont déterminées par convention entre les régimes d'assurance chômage et de retraite anticipée.

**Art. 21** - Les règles relatives au paiement, à la prescription, à la cessation, à la saisie et à la reversion des pensions de retraite anticipée sont celles prévues en matière de retraite.

## Chapitre VI

### Les protections

**Art. 22** - Les montants minimum et maximum de la pension de retraite anticipée servie au titre du présent dispositif sont ceux applicables en matière de retraite.

## Chapitre VII

### Les obligations et recours

**Art. 23** - La demande d'admission du salarié à la retraite anticipée est déposée par l'employeur ou l'organisme chargé de l'assurance chômage auprès de l'organisme chargé de la retraite qui doit se prononcer dans un délai d'un (1) mois à compter de la date de dépôt de la demande.

**Art. 24** - L'exercice de toute activité génératrice de revenus par le bénéficiaire de retraite anticipée, hormis celle liée à une activité d'utilité publique telle que prévue par la législation, entraîne perte ou suspension de ce droit.

Le bénéficiaire de retraite anticipée est déchu de son droit lorsqu'il exerce une activité rémunérée sans déclaration préalable à l'organisme chargé de la gestion de la retraite anticipée.

Le droit à pension est suspendu lorsque la reprise d'activité a fait l'objet d'une déclaration préalable à l'organisme chargé de la gestion de la retraite anticipée.

**Art. 25** - Le bénéficiaire d'une pension de retraite anticipée visé à l'article 24 ci-dessus a un droit de recours contre toute décision de la caisse dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

## Chapitre VIII

### Gestion et financement

**Art. 26** - Le régime de retraite anticipée prévu par les dispositions du présent décret législatif est géré au plan comptable et financier de façon autonome par l'organisme chargé de la retraite.

**Art. 27** - Les dépenses de prestations, de gestion et de fonctionnement du système sont financés par une contribution annuelle du régime d'assurance chômage et par les cotisations des employeurs et des salariés.

**Art. 28** - Les salariés de l'ensemble des secteurs de l'activité nationale y compris ceux des institutions et des administrations publiques, versent à l'organisme de retraite à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication du présent décret législatif au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire, la fraction de cotisation afférente à la retraite anticipée et dont le taux est fixé par voie réglementaire.

**Art. 29** - Les employeurs des différents secteurs de l'activité nationale y compris l'Etat en sa qualité d'employeur, versent à l'organisme de retraite, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication du présent décret législatif, la fraction de cotisation afférente à la retraite anticipée et dont le taux est fixé par voie réglementaire.

**Art. 30** - Les conditions, modalités et périodicité de versement des cotisations prévues aux articles 28 et 29 ci-dessus sont celles prévues par la législation relative au recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

## Chapitre IX

### Sanctions

**Art. 31** - Toute décision de licenciement pour cause économique prise en violation de l'article 5 ci-dessus est nulle et de nul effet et expose l'employeur contrevenant à une amende de 2.000 à 10.000 DA par travailleur concerné. Elle est constatée par les inspecteurs du travail et fait l'objet de poursuites conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

En outre, l'employeur est tenu de verser à la caisse de retraite une contribution d'ouverture des droits égale à trois (3) fois celle qui aurait été normalement due.

Cette contribution est exigible dans les trois (3) mois de la date d'admission en retraite anticipée du salarié concerné et doit faire l'objet d'un versement unique.

**Art. 32** - Les infractions aux dispositions sur le recouvrement de la fraction de cotisation affectée à la retraite anticipée expose le contrevenant aux sanctions prévues en matière de recouvrement de cotisation et de contentieux de la sécurité sociale fixées par les lois n° 83-14 et 83-15 du 2 juillet 1983 susvisées.

## Chapitre X

### Dispositions finales

**Art. 33** - Les pensions allouées au titre du présent décret législatif sont revalorisées dans les mêmes conditions que pour les pensions de retraite. Elles sont soumises à cotisation de sécurité sociale et à impôt.

**Art. 34** - Le présent décret législatif sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire

Fait à Alger, le 26 Mai 1994

**Liamine ZEROUAL**

# **Décret législatif n° 94-11 du 26 mai 1994 instituant l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire et pour raison économique leur emploi**

## **Chapitre I**

### **Objet et champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret législatif a pour objet d'instituer au profit des salariés un régime d'assurance chômage, contre le risque de perte involontaire d'emploi pour raison économique.

**Art. 2** - Les dispositions du présent décret législatif sont applicables aux salariés du secteur économique qui perdent leur emploi de façon involontaire, pour raison économique dans le cadre soit d'une compression d'effectifs, soit d'une cessation d'activité de l'employeur.

Les dispositions du présent décret législatif peuvent être étendues aux salariés du secteur des institutions et administrations publiques par un texte particulier.

**Art. 3** - Les salariés en cessation temporaire de travail pour cause de chômage technique, de chômage intempérie, ou en cessation temporaire ou permanente de travail en raison d'incapacité de travail, d'un sinistre ou d'une catastrophe naturelle ne peuvent bénéficier des dispositions du présent décret législatif.

**Art. 4** - Sont également exclus du champ d'application du présent décret législatif les salariés :

- ayant atteint l'âge légal leur permet-tant de prétendre à une pension de retraite,
- remplissant les conditions nécessaires d'ouverture des droits à une pension de retraite anticipée.

**Art. 5** - Les salariés à contrat de travail à durée déterminée, les travailleurs saisonniers, à domicile ainsi que les travailleurs pour propre compte, à employeurs multiples ou dont le chômage résulte d'un conflit de travail ou en raison d'un licenciement disciplinaire, d'une démission ou d'un départ volontaire, ne peuvent prétendre au bénéfice des prestations de l'assurance chômage.

## Chapitre II

### Les conditions d'ouverture des droits

**Art. 6** - Pour prétendre au bénéfice des prestations de l'assurance chômage, le salarié visé à l'article 2 ci-dessus doit remplir les conditions ci-après :

- être affilié à la sécurité sociale durant une période cumulée d'au moins trois (3) années,
- être agent confirmé au sein de l'organisme employeur avant licenciement pour raison économique,
- être adhérent et à jour des cotisations au régime assurance chômage depuis au moins six (6) mois avant la cessation de la relation de travail.

**Art. 7** - Outre les conditions prévues à l'article 6 ci-dessus, le salarié bénéficie des prestations de l'assurance chômage s'il remplit les conditions ci-après :

- ne pas avoir refusé un emploi ou une formation reconversion en vue d'un emploi,
- ne pas bénéficier d'un revenu procuré par une activité professionnelle quelconque,
- figurer sur la liste nominative, visée par l'inspecteur du travail territorialement compétent, des salariés ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une compression d'effectifs ou d'une cessation d'activité de l'employeur,
- être inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services compétents de l'administration publique chargée de l'emploi depuis au moins trois (3) mois,
- être résident en Algérie.

**Art. 8** - le salarié qui remplit les conditions fixées aux articles 6 et 7 du présent décret législatif est admis de droit aux prestations du régime de l'assurance chômage dès versement, par l'employeur, d'une contribution dite d'ouverture des droits.

**Art. 9** - La contribution d'ouverture des droits est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié concerné validée par son dernier organisme employeur à raison de 80% d'un mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite globale de 12 mois de salaire.

**Art. 10** - La contribution d'ouverture des droits à la charge de l'employeur est calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen, perçu par le salarié concerné durant les douze (12) mois qui précèdent son licenciement. Elle est due pour toute période d'ancienneté supérieure à trois (3) années.

Les éléments de la rémunération qui entrent en compte dans la détermination du salaire mensuel brut moyen, sont ceux servant d'assiette de calcul aux cotisations de sécurité sociale.

Les modalités, durée et périodicité du paiement de la contribution d'ouverture des droits, sont fixées par convention entre l'employeur concerné et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage.

Dans tous les cas, la convention doit prévoir le paiement par l'employeur de deux (2) mois de salaire par salarié concerné, à titre d'avance et établir un échéancier de paiement étalé sur une période maximale de douze (12) mois à compter de la date de sa signature.

## Chapitre III

### Les prestations du régime d'assurance chômage

**Art. 11** - Le salarié admis au régime d'assurance chômage a droit et ouvre droit à l'ensemble des prestations de sécurité sociale dues aux salariés.

#### **II bénéficiaire :**

- d'une indemnité mensuelle de chômage ,
- des prestations en nature de l'assurance maladie et de l'assurance maternité,
- des prestations familiales,
- de la validation auprès du régime de retraite de la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage comme période d'activité,
- le cas échéant, du capital-décès en faveur de ses ayants droit.

**Art. 12** - Le régime d'assurance chômage supporte les obligations de l'employeur en matière de cotisations patronales de sécurité sociale à raison de 15% du SNMG par salarié concerné et régulièrement admis aux prestations du régime d'assurance chômage, dont la répartition est fixée par voie réglementaire.

**Art. 13** - L'indemnité de chômage est calculée en fonction d'un salaire de référence égal à la moitié du montant obtenu en additionnant le salaire mensuel moyen brut visé à l'article 10 ci-dessus, au salaire national minimum garanti.

**Art. 14** - La durée de la prise en charge par l'assurance chômage est calculée à raison de deux (2) mois par année de cotisation. Sont considérées comme années de cotisations, les anciennetés validées au sein du dernier organisme employeur.

Il est entendu par ancienneté validée au titre des dispositions de l'alinéa ci-dessus :

- les années d'activité accomplies au sein du dernier organisme employeur,
- le cas échéant, les années de travail effectuées dans d'autres organismes employeurs, lorsque le changement d'employeur résulte d'un transfert de personnel en raison d'une restructuration ou d'un redéploiement.

**Art. 15** - La durée de prise en charge par l'assurance chômage est répartie en quatre (4) périodes égales. Pour chacune des quatre périodes de prise en charge, le taux de calcul de l'indemnité d'assurance chômage est dégressif.

## Chapitre IV

### Les protections particulières

**Art. 16** - La durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage calculée conformément à l'article 14 ci-dessus, ne saurait être inférieure à douze (12) mois pour les salariés à contrat de travail à durée indéterminée.

**Art. 17** - Le taux de calcul de l'indemnité d'assurance chômage prévu à l'article 15 ci-dessus ne peut être inférieur à 50% du salaire de référence; toutefois l'indemnité d'assurance chômage allouée dans les conditions fixées par le présent décret législatif ne peut être inférieure à 75% du SNMG ni supérieure à trois (3) fois celui-ci.

**Art. 18** - La durée maximale de prise en charge et les taux de détermination de l'indemnité d'assurance chômage pour chacune des périodes de prise en charge sont fixées par décret exécutif.

**Art. 19** - Le salarié en fin de droit à l'assurance chômage qui n'a pu se réinsérer dans la vie active, continue de bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie et des allocations familiales pendant une période de douze (12) mois.

**Art. 20** - Le salarié en fin de droit à l'assurance chômage qui n'a pu être réinsérer dans la vie active peut être mis en retraite de façon anticipée, selon les conditions fixées par décret législatif.

Dans ce cas, le régime d'assurance chômage prend en charge les obligations qui pèsent sur l'employeur en matière de contribution d'ouverture des droits selon des niveaux fixés par décret législatif.

## Chapitre V

### Obligations, contrôles et recours

**Art. 21** - L'admission de tout salarié au bénéfice des prestations de l'assurance chômage est prononcée par l'organisme chargé de la gestion et de l'administration du régime d'assurance chômage, sur la base d'un dossier présenté par l'organisme employeur concerné.

**Art. 22** - Le bénéfice des prestations du régime d'assurance chômage n'est pas cumulable avec un revenu procuré par une activité professionnelle quelconque. Il n'est pas cumulable avec :

- les pensions d'invalidité, de retraite et de retraite anticipée,
- les indemnités de congés payés,
- les prestations en espèces des assurances maladies et maternité.

**Art. 23** - Le salarié admis au bénéfice des prestations de l'assurance chômage peut être astreint à occuper une activité dans le cadre de l'organisation et de la mise en oeuvre de chantiers ou d'actions d'utilité publique ou d'un travail salarié qui lui est offert en relation avec ses capacités et qualifications.

Les conditions et modalités d'application des dispositions prévues à l'alinéa ci-dessus sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 24** - Les périodes travaillées dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ne sont pas comprises dans la durée de prise en charge fixée à l'article 14 du présent décret législatif et permettent sa prolongation lorsqu'à la fin de la durée du contrat de travail, le concerné se trouve sans emploi.

Durant ces périodes d'activité, le service de l'indemnité d'assurance chômage est suspendu. Il est repris dès cessation d'activité.

L'indemnité d'assurance chômage n'est pas suspendue dans le cas d'une activité d'utilité publique telle que prévue à l'article 23 cidessus.

**Art. 25** - Le salarié admis au bénéfice des prestations de l'assurance chômage qui durant la période de prise en charge a pu retrouver un emploi à contrat de travail à durée déterminée obtient sur déclaration de l'organisme chargé de la gestion de l'assurance chômage, la suspension des droits



qui sont rétablis dès la fin du contrat et pour la période restante majorée d'une période allant d'un (1) mois minimum à trois (3) mois maximum selon des modalités fixées par voie réglementaire.

**Art. 26** - L'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage peut, après contrôle par ses agents ou ceux des administrations publiques chargées de l'emploi et de l'inspection du travail, suspendre les prestations qu'il accorde si le bénéficiaire ne s'est pas conformé aux obligations fixées aux articles 22 et 23 ci-dessus.

Dans l'exercice de leurs missions, les agents visés ci-dessus bénéficient des facilités légales et ont notamment accès dans les conditions de droit, aux renseignements détenus par les administrations et les employeurs.

**Art. 27** - La suppression de toutes les prestations est de droit si le concerné, en infraction aux dispositions du présent décret législatif, s'est adonné sans déclaration préalable, à une activité professionnelle génératrice de revenus.

**Art. 28** - Dans le cadre de ses missions de contrôle, l'organisme chargé de la gestion de l'assurance chômage soumet les bénéficiaires à des contrôles réguliers et fréquents qui comportent notamment le pointage.

**Art. 29** - Toute décision de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage peut faire l'objet d'un recours dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

## Chapitre VI

### Organisation et financement

**Art. 30** - L'administration et la gestion du régime d'assurance chômage sont confiées à une caisse autonome nationale.

Le statut Juridique de la caisse, ses missions et son fonctionnement sont fixés par décret exécutif.

**Art. 31** - Les dépenses des prestations, de gestion et de fonctionnement du régime d'assurance chômage, sont financées par les employeurs et les salariés selon les modalités fixées aux articles 32 et 33 ci-dessous.

**Art. 32** - Les salariés de l'ensemble des secteurs de l'activité nationale y compris ceux des institutions et administration publiques, versent à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, à compter du premier du mois qui suit la publication du présent décret législatif, la fraction de cotisation de sécurité sociale affectée au financement de l'assurance chômage et dont le taux est fixé par décret exécutif.

**Art. 33** - Les employeurs des différents secteurs de l'activité nationale y compris l'Etat en sa qualité d'employeur, versent pour les salariés visés à l'article 32 ci-dessus, à compter du premier du mois qui suit la publication du présent décret législatif, la fraction de cotisation de sécurité sociale affectée au financement de l'assurance chômage et dont le taux est fixé par décret exécutif.

**Art. 34** - Les conditions, modalités et périodicité de versement des cotisations prévues aux articles 32 et 33 ci-dessus ainsi que les pénalités et sanctions pour défaut d'accomplissement des obligations incombant aux employeurs, sont celles prévues par la législation relative au recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

**Art. 35** - Les employeurs sont tenus d'assurer contre le risque de privation d'emploi, tout travailleur remplissant les critères d'affiliation tels que prévus dans le présent décret législatif dans les trois (3) mois qui suivent la publication du présent décret législatif.

**Art. 36** - A titre transitoire et pendant une période de six (6) mois à compter de la date de publication du présent décret législatif, les salariés des entreprises publiques licenciés dans le cadre des dispositions du décret législatif n° 94-09 du 26 mai 1994 susvisé, sont admis aux prestations de l'assurance chômage sans condition de durée d'adhésion au régime d'assurance chômage.

**Art. 37** - Sont exclus des prestations de l'assurance chômage les bénéficiaires qui sans raisons valables ne répondent pas aux convocations des services et organismes compétents visés à l'article 26 ci-dessus.

**Art. 38** - Toute personne qui perçoit indûment les prestations ou qui se rend coupable de fausses déclarations ou produit des attestations mensongères encourt la suppression du versement des indemnités sans préjudice des sanctions pénales prévues par la loi.

**Art. 39** - Les manquements aux dispositions des articles 8, 9 et 10 ci-dessus, sont punis d'une amende de 5.000 à 10.000 DA par infraction constatée, calculée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

**Art. 40** - Le non accomplissement par l'employeur concerné des formalités et procédures relatives à l'admission des salariés au régime d'assurance chômage, nonobstant les conditions légales y afférentes et notamment celles prévues par l'article 21 du présent décret législatif, est puni d'une amende de 1.000 à 5.000 DA par salarié concerné.

L'infraction continuera à persister et à être relevée par procès-verbal chaque fois que l'inspection du travail constatera que les obligations prévues par l'article 21 du présent décret législatif n'ont pas été accomplies.

**Art. 41** - Les inspecteurs du travail constatent et relèvent les infractions au présent décret législatif.

## Chapitre VII

### Paielement et prescription

**Art. 42** - Les indemnités sont versées tous les mois et à terme échu sur production d'une déclaration attestant que la privation de travail a été effective durant la période sur laquelle porte le paiement.

Cette déclaration engage le travailleur qui doit immédiatement aviser l'organisme en cas de changement dans sa situation.

**Art. 43** - Le droit aux prestations de l'assurance chômage se prescrit par douze (12) mois à compter du jour où le travailleur a rempli l'ensemble des conditions requises pour bénéficier du paiement de ces prestations.

**Art. 44** - Les indemnités d'assurance chômage sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

## Chapitre VIII

### Dispositions finales

**Art. 45** - Les indemnités portant revenu de substitution allouées au titre du présent décret législatif sont soumises à cotisation de sécurité sociale.

**Art. 46** - Le présent décret législatif sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 15 Dhou el Hidja  
correspondant au 26 Mai 1994

**Liamine ZEROUAL**

# **Décret exécutif n° 94-189 du 6 juillet 1994 fixant la durée de prise en charge et les modalités de calcul de l'indemnité d'assurance chômage**

## **Chapitre I**

### **Dispositions générales**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret a pour objet de fixer la durée de prise en charge et les modalités de calcul de l'indemnité de l'assurance chômage par le régime de l'assurance chômage.

## **Chapitre II**

### **Indemnités de l'assurance chômage**

**Art. 2** - Conformément aux dispositions du décret législatif n° 9411 du 26 mai 1994 susvisé, l'indemnité d'assurance chômage est déterminée par application au salaire de référence des taux dégressifs ci après :

- 100% du salaire de référence durant le premier quart de la durée de prise en charge;
- 80% du salaire de référence durant le deuxième quart de la période de prise en charge;
- 60% du salaire de référence durant le troisième quart de la période de prise en charge;
- 50% du salaire de référence durant le quatrième quart de la période de prise en charge.

## **Chapitre III**

### **La durée de la prise en charge**

**Art. 3** - La durée de la prise en charge calculée conformément aux dispositions du décret législatif n° 94-11 du 26 mai 1994 susvisé, ne saurait excéder en aucun cas trente six (36) mois.

**Art. 4** - L'indemnité d'assurance chômage est soumise à prélèvement de sécurité sociale.

**Art. 5** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire

Fait à Alger, le 26 Moharram 1415  
correspondant au 06 Juillet 1994

**Mokdad SIFI**

**Décret exécutif n° 97-48 du 26 Ramadhan 1417 correspondant au 4 février 1997 fixant la liste des professions, branches et secteurs d'activités assujettis aux congés payés.**  
**(JORA N° : : 008 du 05-02-1997)**

**Le Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport conjoint du ministre de l'habitat et du ministre du travail, de la protection sociale et de la formation professionnelle,

- Vu la Constitution, notamment ses articles 85-4° et 125 (alinéa 2) ;
- Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail ;
- Vu l'ordonnance n° 97-01 du 2 Ramadhan 1417 correspondant au 11 janvier 1997 instituant l'indemnité de chômage-intempéries pour les travailleurs des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique et fixant les conditions et modalités de son attribution ;
- Vu le décret n° 80-137 du 10 mai 1980, instituant la nomenclature des activités économiques et des produits ;
- Vu le décret présidentiel n°95-450 du 9 Chaâbane 1416, correspondant au 31 décembre 1995, portant nomination du Chef du Gouvernement ;
- Vu le décret présidentiel n° 6-01 du 14 Chaâbane 1416, correspondant au 5 janvier 1996, modifié, portant nomination des membres du Gouvernement ;

**Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - En application des dispositions de l'article 52 bis de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 susvisée, le présent décret a pour objet de fixer la liste des professions, branches et secteurs d'activités assujettis aux congés payés.

**Art. 2** - La liste, objet du présent décret, définie par référence la nomenclature des activités économiques et des produits telle qu'instituée par le décret n° 80-137 du 10 mai 1980 susvisé, est établie comme suit:

- \* 050 - Aménagement de périmètres irrigués.
- \* 054 - Drainage agricole.
- \* 058 - Défense et restauration des sols.

- \* 096 - Constructions d'ouvrages destinés à la production, la transformation, le transport et la distribution d'hydrocarbures.
- \* 097 - Autres services et travaux pétroliers..
- \* 142 - Carrières de pierre de taille pour la construction et l'industrie.
- \* 143 - Extraction et préparation de sable.
- \* 144 - Extraction et préparation de gypse.
- \* 145 - Extraction et préparation de pierre à chaux.
- \* 146 - Carrières d'argile.
- \* 156 - Extraction et préparation d'asphalte de bitume.
- \* 219 - Constructions métalliques (fabrication d'éléments et pose associées ou la pose seule).
- \* 3 10 - Concassage et taille de pierres, fabrication d'objets en pierre, en taille d'ardoise.
- \* 311 - Marbrerie funéraire (y compris pose et entretien de monuments funéraires en granit, en marbre, en pierre ou en ciment).
- \* 319 - Préfabrication en béton (revêtement de façade en béton, autres préfabriqués en béton pour bâtiment).
- \* 320 - Cabines sahariennes et autres préfabrications métalliques.
- \* 321 - Bâtiments préfabriqués en bois.
- \* 330 - Fabrication de bâtiments (à usage d'habitation, éducatif, sanitaire, touristique, culturel et sportif, religieux, administratif, agricole, industriel, commercial, de transport et autres bâtiments).
- \* 331 - Maçonnerie, plâtrerie, travaux en ciment et béton armé pour le bâtiment, terrassement et démolition de bâtiments.
- \* 332 - Charpente en bois, menuiserie du bâtiment, pose.
- \* 333 - Couverture, plomberie, étanchéité et insonorisation.
- \* 334 - Serrurerie de bâtiment.
- \* 335 - Installation de climatisation non industrielle (climatisation froid, ou chaud et froid combinés, climatisation chaud exclusivement, ventilation, transport de fluide).
- \* 336 - Protection incendie (pose des produits du 229 extincteurs, pompes à incendie, équipements d'extincteurs et de détection, matériel pour pompiers, équipements d'autopompes à incendie ... ).

- \* 337 - Fumisterie et ramonage non industriels.
- \* 338 - Peinture de bâtiment.
- \* 339 - Décoration et aménagement de locaux divers, installation de rideaux, stores.
- \* 340 - Montage de construction (y compris pose d'enseignes lumineuses).
- \* 341 - Installation d'électricité (y compris pose d'enseignes lumineuses).
- \* 342 - Entreprises de travaux publics et souterrains.
- \* 343 - Terrassements et travaux ruraux,
  - \* 01 - terrassements ruraux (N.C. drainage au 054 et aménagements de périmètres irrigués au 050),
  - \* 02 - canaux d'irrigation,
  - \* 03 - forage de puits d'eau,
  - \* 04 - autres travaux ruraux,
- \* 344 - Travaux maritimes et fluviaux,
  - \* 01 - dragage,
  - \* 02 - installations portuaires et constructions similaires,
  - \* 04 - autres ouvrages de retenues des eaux (barrages),
- \* 347 - Travaux urbains et travaux d'hygiène publique,
  - \* 01 - lignes de distribution d'énergie électrique (installation d'équipement électrique non comprise),
  - \* 02 - canalisation de gaz de ville,
  - \* 03 - système de distribution d'eau,
  - \* 04 - lignes téléphoniques locales et installations similaires,
  - \* 05 - réseaux d'égouts,
  - \* 06 - système d'éclairage des rues, des routes et des grands espaces,
  - \* 07 - système de régulation de la circulation,
  - \* 08 - usines de traitement des eaux usées et d'épuration des eaux,
  - \* 09 - autres équipements d'infrastructure urbaine.
- \* 348 - Installation de réseaux et de centrales électriques et téléphoniques,
  - \* 01 - centrales électriques,
  - \* 02 - lignes de transport d'énergie électrique,
  - \* 03 - installation de postes haute, moyenne et basse tension,
  - \* 10 - installation de centraux téléphoniques,



- \* 11 - lignes et autres infrastructures pour les télécommunications, la radiodiffusion, la télévision (y compris la détection).
- \* 349 - Pose de canalisation d'eau à grande distance,
  - \* 20 - conduite d'eau à grande distance,
  - \* 90 - autres conduites.
- \* 353 - Travaux liés à l'exploitation des mines,
  - \* 01 - forage, fonçage de puits et percement de tunnels,
  - \* 09 - autres travaux liés à l'exploitation des mines.
- \* 533-01 - menuiserie générale bois (y compris pièces de charpente pour bâtiments et constructions).

**Art. 3** - Le présent décret sera publié au journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 4 février 1997

**Ahmed OUYAHIA**

## **Décret exécutif n° 97-474 du 8 décembre 1997**

**Article 1<sup>er</sup>** - En application des dispositions de l'article 4 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail, le présent décret a pour objet de fixer le régime spécifique des relations de travail concernant les travailleurs à domicile.

### **Chapitre I**

#### **Du travailleur à domicile**

**Art. 2** - Est qualité de travailleur à domicile au sens du présent décret tout travailleur qui exerce en son domicile des activités de production de biens, de service ou de transformation moyennant rémunération, pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, exécute seul ses activités ou avec l'aide des membres de sa famille à l'exclusion de toute main-d'œuvre salariée et se procure lui même tout ou partie des matières premières et des instruments de travail ou se les fait remettre par l'employeur, à l'exclusion de tout intermédiaire.

### **Chapitre II**

#### **De l'employeur**

**Art. 3** - Est considéré comme employeur à domicile, toute personne physique ou morale publique ou privée exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale qui occupe un ou plusieurs travailleurs à domicile.

**Art. 4** - L'employeur qui fait exécuter du travail à domicile est tenu de faire la déclaration à l'organisme de sécurité sociale et à l'inspection du travail territorialement compétente. Il doit en outre, tenir un registre d'ordre sur lequel seront indiqués :

- la raison sociale et l'adresse de l'organisme employeur ou le nom et prénom de l'employeur ainsi que le numéro d'inscription au registre du commerce ou le cas échéant, tout registre prévu par la législation en vigueur;
- le nom, l'adresse et le numéro d'immatriculation à la sécurité des travailleurs à domicile.

## **Chapitre III**

### **Modalités d'exécution des travaux à domicile**

**Art. 5** - Lors de la remise des travaux à exécuter à domicile, l'employeur doit établir un carnet de commandes dans lequel seront inscrits :

- les noms, prénoms et adresse du travailleur à domicile
- la nature et la quantité du travail;
- la date de remise de ce travail ;
- la rémunération applicable à ce travail
- la liste des accessoires et fournitures remis au travailleur.

**Art. 6** - Lors de la livraison de l'ouvrage objet de la commande, l'employeur mentionne sur un carnet dont copie sera remise au travailleur après avoir été signée par les deux parties

- la date de livraison ;
- le montant de la rémunération effectivement versée
- le cas échéant, les fournitures et accessoires restitués.

**Art. 7** - L'employeur ne doit confier aucun travail à domicile impliquant directement ou indirectement l'utilisation ou la manipulation de matières ou de produits toxiques ou dangereux pour la santé et la sécurité du travailleur à domicile et de sa famille ou pouvant entraîner des nuisances sur l'environnement.

**Art. 8** - La rémunération du travailleur à domicile est calculée sur la base de critères de rémunération en usage dans les professions similaires.

En tout état de cause, et sauf accord plus favorable entre les deux parties, la rémunération du travailleur à domicile ne peut être inférieure au salaire national minimum garanti (SNMG), tel que fixé par la réglementation en vigueur.

**Art. 9** - Le travailleur à domicile occupé par un même employeur durant au moins six (6) mois cumulés bénéficie d'une indemnité de congé payé équivalente à la rémunération de deux (2) jours par mois de travail accompli. L'indemnité visée à l'alinéa précédent est calculée sur la base des rémunérations moyennes mensuelles perçues durant la période considérée. Elle est versée à la fin de la période de référence de son calcul.

**Art. 10** - Le travailleur à domicile bénéficie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de sécurité sociale.

**Art. 11** - Le travailleur à domicile est tenu de se conformer aux instructions de l'employeur pour l'exécution de son travail.

**Art. 12** - Le travailleur ne doit se livrer à aucune concurrence susceptible de nuire à l'employeur et il est tenu au secret professionnel.

## **Chapitre IV**

### **Dispositions finales**

**Art. 13** - Tout employeur occupant un ou plusieurs travailleurs à domicile est tenu de se conformer aux dispositions du présent décret dans un délai de soixante (60) jours à dater de sa publication.

**Art. 14** - Les infractions aux dispositions du présent décret sont poursuivies et sanctionnées conformément à la législation en vigueur.

**Art. 15** - Le présent décret sera publié au Journal Officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 8 décembre 1997

**Ahmed OUYAHIA**

**Arrêté du 24 Ramadhan 1421 correspondant au 20 décembre 2000 portant revalorisation des pensions, allocations et rentes de sécurité sociale,**

**Le ministre du travail et de la protection sociale,**

- Vu la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983, modifiée et complétée, relative à la retraite;
- Vu le décret n° 84-29 du 11 février 1984 fixant le montant minimum de la majoration pour tierce personne prévue par la législation de sécurité sociale, modifié et complété par le décret exécutif n° 92-273 du 6 juillet 1992;
- Vu le décret présidentiel n° 2000-257 du 26 Joumada El Oula 1421 correspondant au 26 août 2000 portant nomination des membres du Gouvernement;
- Vu le décret présidentiel n° 2000-392 du 10 Ramadhan 1421 correspondant au 6 décembre 2000 fixant le salaire national minimum garanti;
- Vu le décret exécutif n° 2000-186 du 4 Rabie Ethani 1421 correspondant au 6 juillet 2000 fixant les attributions du ministre du travail et de la protection sociale;
- Vu l'arrêté du 17 Dhou El Hidja 1420 correspondant au 23 mars 2000 portant revalorisation des pensions, allocations et rentes de sécurité sociale;

**Arrête :**

**Article 1<sup>er</sup>.** - Les pensions et allocations de retraite de sécurité sociale prévues par la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 susvisée, sont revalorisées en fonction de la date d'effet par application des taux suivants:

- pensions et allocations de retraite dont la date d'effet est antérieure au 1er janvier 1992: 6 %;
- pensions et allocations de retraite dont la date d'effet se situe entre le 1er janvier 1992 et le 31 décembre 1998: 4 %.

**Art. 2** - Les taux prévus à l'article 1er ci-dessus s'appliquent aux montants mensuels des pensions et allocations effectivement servis.

**Art. 3** - Les pensions d'invalidité et les rentes d'accidents du travail et/ou maladies professionnelles sont revalorisées par l'application des taux prévus à l'article premier ci-dessus.

**Art. 4** - Le montant de la majoration pour tierce personne attribuée aux titulaires d'une pension d'invalidité, de retraite, d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle est revalorisé de 5 %.

**Art. 5** - Le présent arrêté qui prend effet à compter du 1er mai 2000 sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 24 Ramadhan 1421  
correspondant au 20 décembre 2000

**Soltani BOUGUERRA**

**LIVRE TROISIEME**  
**EXERCICE DU DROIT SYNDICAL,**  
**PRÉVENTION ET RÉGLEMENT DES CONFLITS**

**Loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée par la loi n° 91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance n° 96-12 du 10 juin 1996**

**TITRE I**

Objet et dispositions générales

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente loi a pour objet de définir les modalités d'exercice du droit syndical applicable à l'ensemble des travailleurs salariés et des employeurs.

**Article 1<sup>er</sup> bis** - L'expression «attandhim annakabi» ou «attandhimat annakabia» est remplacé par celle de «al mounadhama annakabia» ou «al mounadhamat annakabia» au niveau des articles 2 à 30 - 33 à 38 - 40 à 42 - 48 et 49 de la présente loi.

**Art. 2** - Les travailleurs salariés d'une part, et les employeurs d'autre part, de mêmes professions, branches ou secteurs d'activité ont le droit de se constituer en organisations syndicales, à l'effet de défendre leurs intérêts matériels et moraux.

**Art. 3** - Les travailleurs salariés d'une part, et les employeurs d'autre part, ont le droit de fonder, à cet effet, des organisations syndicales ou d'adhérer, de façon libre et volontaire, à des organisations syndicales existantes à la seule condition de se conformer à la législation en vigueur et aux statuts de ces organisations syndicales.

**Art. 4** - Les unions, fédérations et confédérations d'organisations syndicales sont régies par les mêmes dispositions que celles qui s'appliquent aux organisations syndicales.

**Art. 5** - Les organisations syndicales sont distinctes par leur objet, leur dénomination et leur fonctionnement de toute association à caractère politique et ne peuvent entretenir avec elles aucune relation qu'elle soit

organique ou structurelle, ni recevoir des subventions, dons ou legs sous quelque forme que ce soit de leur part, ni participer à leur financement. Toutefois, les membres de l'organisation syndicale sont libres d'adhérer individuellement aux associations à caractère politique.

## TITRE II

### Constitution, organisation et fonctionnement des organisations syndicales

#### Chapitre I

#### Constitution

**Art. 6** - Les personnes visées à l'article 1er ci-dessus peuvent fonder une organisation syndicale, si elles :

- sont de nationalité algérienne d'origine ou acquise depuis dix (10) ans au moins,
- jouissent de leurs droits civils et civiques,
- sont majeures,
- n'ont pas eu un comportement contraire à la guerre de libération nationale,
- exercent une activité en relation avec l'objet de l'organisation syndicale.

**Art. 7** - L'organisation syndicale se constitue à l'issue d'une assemblée générale constitutive regroupant ses membres fondateurs.

**Art. 8** - L'organisation syndicale est déclarée constituée

- après dépôt d'une déclaration de constitution auprès de l'autorité publique concernée, visée à l'article 10 ci-dessous,
- après délivrance d'un récépissé d'enregistrement, de la déclaration de constitution délivré par l'autorité publique concernée au plus tard trente (30) jours après le dépôt du dossier,
- après accomplissement, aux frais de l'organisation syndicale, des formalités de publicité dans, au moins, un quotidien national d'information.

**Art. 9** - La déclaration de constitution visée à l'article 8 ci-dessus est accompagnée d'un dossier comprenant :

- la liste nominative, la signature, l'état civil, la profession, le domicile des membres fondateurs et des organes de direction et d'administration,
- deux (2) exemplaires certifiés conformes des statuts, le procès-verbal de l'assemblée générale constitutive.



**Art. 10** - La déclaration de constitution d'une organisation syndicale est déposée, à la diligence de ses membres fondateurs, auprès :

- du wali de la wilaya de siège, pour les organisations syndicales à vocation communale, intercommunale ou willayale,
- du ministre chargé du travail, pour les organisations syndicales à vocation inter-wilayale ou nationale.

**Art. 11** - Les organisations syndicales, légalement constituées à la date de promulgation de la présente loi, sont dispensées de la déclaration de constitution de l'organisation syndicale prévue à l'article 8.

## Chapitre II

### Droits et obligations

**Art. 12** - Les membres d'une organisation syndicale ont les droits et les obligations fixés par la législation en vigueur et les statuts de ladite organisation syndicale.

**Art. 13** - Tout membre d'une organisation syndicale a le droit de participer à la direction et à l'administration de l'organisation dans le cadre de ses statuts, de son règlement intérieur et des dispositions de la présente loi.

**Art. 14** - Les organes de direction de l'organisation syndicale sont élus et renouvelés selon des principes démocratiques et conformément aux statuts et règlements qui les régissent.

**Art. 15** - Sauf dans les cas expressément prévus par la loi, il est interdit à toute personne morale ou physique de s'ingérer dans le fonctionnement d'une organisation syndicale.

**Art. 16** - L'organisation syndicale acquiert la personnalité morale et la capacité civile dès sa constitution conformément à l'article 8 ci-dessus et peut de ce fait

- ester en justice et exercer devant les juridictions compétentes les droits réservés à la partie civile en conséquence de faits en rapport avec son objet et ayant porté préjudice aux intérêts individuels ou collectifs, moraux et matériels de ses membres,

**(alinéa modifié) - représenter ses membres devant toutes les autorités publiques,**

- conclure tout contrat, convention ou accord en rapport avec son objet,

- acquérir, à titre gracieux ou onéreux, des biens meubles ou immeubles pour l'exercice de ses activités prévues par son statut et son règlement intérieur.

**Art. 17** - Les organisations syndicales sont tenues de faire connaître à l'autorité publique concernée prévue à l'article 10 ci-dessus, toutes les modifications apportées aux statuts et tous les changements intervenus dans les organes de direction et/ou d'administration dans les trente (30) jours qui suivent les décisions prises.

Ces modifications et changements ne sont opposables aux tiers qu'à partir du jour de leur publication dans, au moins, un quotidien national d'information.

**Art. 18** - Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales ont le droit d'adhérer à des organisations syndicales internationales, continentales et régionales qui poursuivent les mêmes buts ou des buts similaires.

**Art. 19** - Dans le cadre de la législation en vigueur, l'organisation syndicale peut éditer et diffuser des bulletins, revues, documents d'information et brochures en rapport avec son objet.

**Art. 20** - L'organisation syndicale est tenue de souscrire une assurance en garantie des conséquences pécuniaires attachées à sa responsabilité civile.

## Chapitre III

### Statuts

**Art. 21** - Les statuts des organisations syndicales doivent énoncer, sous peine de nullité, les dispositions suivantes :

l'objet, la dénomination et le siège de l'organisation,

- le mode d'organisation et le champ de compétence territoriale,
- les catégories de personnes, de professions, de branches ou de secteurs d'activité visés par son objet,
- les droits et obligations de ses membres et les conditions d'affiliation, de retrait ou d'exclusion,
- le mode électoral de désignation et de renouvellement des organes de direction et d'administration ainsi que la durée de leurs mandats,
- les règles relatives à la convocation et au fonctionnement des organes délibérants,

- les règles et procédures de contrôle de l'administration de l'organisation syndicale,
- les règles et procédures de contrôle et d'approbation des comptes de l'organisation syndicale,
- les règles définissant les procédures de dissolution volontaire de l'organisation syndicale et celles relatives à la dévolution du patrimoine dans ce cas.

**Art. 22** - Il est interdit aux organisations syndicales d'introduire dans leurs statuts ou de pratiquer toute discrimination entre leurs membres de nature à porter atteinte à leurs libertés fondamentales.

**Art. 23** - La qualité de membre d'une organisation syndicale s'acquiert par la signature, par l'intéressé, d'un acte d'adhésion et est attestée par un document délivré par l'organisation à l'intéressé.

## Chapitre IV

### Ressources et patrimoine

**Art. 24** - Les ressources des organisations syndicales sont constituées par:

- les cotisations de leurs membres,
- les revenus liés à leurs activités,
- les dons et legs,
- les subventions éventuelles de l'Etat.

**Art. 25** - Les organisations syndicales peuvent avoir des revenus liés à leurs activités sous réserve que lesdits revenus soient exclusivement utilisés à la réalisation des buts fixés par les statuts.

**Art. 26** - Les dons et legs avec charges et conditions ne sont acceptés par l'organisation syndicale que si ces charges et conditions sont compatibles avec le but assigné par les statuts et avec les dispositions de la présente loi. Les dons et legs d'organisations syndicales ou d'organismes étrangers ne sont recevables qu'après accord de l'autorité publique concernée qui en vérifie l'origine, le montant, la compatibilité avec le but assigné par les statuts de l'organisation syndicale et les contraintes qu'ils peuvent faire naître sur elle.

## Chapitre V

### Suspension et dissolution

**Art. 27** - Sans préjudice des lois et règlements en vigueur, sur requête de l'autorité publique concernée et dans les conditions prévues à l'article 30 ci-dessous, les juridictions compétentes peuvent prononcer la suspension de toute activité de l'organisation syndicale et la mise sous scellés de ses biens. Lesdites mesures cessent de plein droit en cas de rejet par la juridiction compétente de la requête, nonobstant toute voie de recours.

**Art. 28** - La dissolution d'une organisation syndicale peut être volontaire ou prononcée par voie judiciaire.

**Art. 29** - La dissolution volontaire est prononcée par les membres de l'organisation syndicale ou leurs délégués régulièrement désignés et ce, conformément aux dispositions statutaires.

**Art. 30** - La dissolution de l'organisation syndicale par voie judiciaire peut être requise auprès des juridictions compétentes lorsqu'elle exerce une activité qui contrevient aux lois en vigueur, autre que celles prévues dans ses statuts.

**Art. 31** - La dissolution judiciaire peut être prononcée par les juridictions compétentes sur requête de l'autorité publique concernée ou par toute autre partie intéressée.

Elle prend effet à la date de prononcé de la décision judiciaire nonobstant toute voie de recours.

**Art. 32** - Sans préjudice des autres dispositions de la législation en vigueur, le tribunal peut ordonner, à la requête du ministère public, la confiscation des biens de l'organisation, objet d'une dissolution judiciaire.

**Art. 33** - En aucun cas, les biens de l'organisation syndicale dissoute ne peuvent faire l'objet d'une dévolution aux sociétaires qui peuvent cependant demander la reprise de leurs apports immobiliers en leur état au jour de la dissolution.

La reprise des apports immobiliers est accordée conformément aux statuts.

## TITRE III

### Organisations syndicales représentatives

**Art. 34** - Les organisations syndicales de travailleurs salariés et d'employeurs constituées légalement depuis au moins six (6) mois conformément aux dispositions de la présente loi, sont considérées représentatives conformément aux articles 37 à 37 ci-après.

**Art. 35** - Sont considérées représentatives au sein d'un même organisme employeur, les organisations syndicales de travailleurs regroupant au moins 20% de l'effectif total des travailleurs salariés couverts par les statuts desdites organisations syndicales et/ou ayant une représentation d'au moins 20% au sein du comité de participation lorsque ce dernier existe au sein de l'organisme employeur concerné.

Les organisations syndicales citées à l'alinéa 1er ci-dessus sont tenues de communiquer au début de chaque année civile, selon le cas, à l'employeur ou à l'autorité administrative compétente, tous les éléments permettant à ces derniers d'apprécier leur représentativité au sein d'un même organisme employeur, notamment les effectifs de leurs adhérents et les cotisations de leurs membres.

Lorsqu'un comité de participation existe au sein de l'organisme employeur, les organisations syndicales concernées doivent communiquer également à l'employeur le nombre de leurs délégués élus à ce comité.

**Art. 36** - Sont considérées représentatives à l'échelle communale, intercommunale, wilayale, interwilayale ou nationale, les unions, fédérations ou confédérations de travailleurs salariés regroupant au moins 20% des organisations syndicales représentatives couvertes par les statuts desdites unions, fédérations ou confédérations dans la circonscription territoriale concernée.

**Art. 36 bis** - Sont considérées représentatives à l'échelle communale, intercommunale, wilayale, inter-wilayale ou nationale, les unions, fédérations ou confédérations de travailleurs salariés regroupant au moins 20% des organisations syndicales représentatives couvertes par les statuts desdites unions, fédérations ou confédérations dans la circonscription territoriale concernée.

Les organisations syndicales citées à l'alinéa 1er ci-dessus sont tenues de communiquer à l'autorité administrative visée à l'article 10 de la présente loi, les éléments permettant d'apprécier leur représentativité, notamment les effectifs de leurs adhérents et les cotisations de leurs membres.

**Art. 37** - Sont considérées représentatives à l'échelle communale, intercommunale, wilayale, inter-wilayale ou nationale, les unions, fédérations ou confédérations d'employeurs regroupant au moins 20% des employeurs couverts par les statuts des dites unions, fédérations ou confédérations d'employeurs et au moins 20% des emplois y relatifs dans la circonscription territoriale concernée.

**Art. 37 bis** - Sont considérées représentatives à l'échelle communale, intercommunale, wilayale, inter-wilayale ou nationale, les unions, fédérations ou confédérations d'employeurs regroupant au moins 20% des employeurs couverts par les statuts des dites unions, fédérations ou confédérations d'employeurs et au moins 20% des emplois y relatifs dans la circonscription territoriale concernée.

Les unions, fédérations ou confédérations d'employeurs visées à l'alinéa ci-dessus sont tenues de fournir à l'autorité administrative citée à l'article 10 de la présente loi, les éléments permettant d'apprécier leur représentativité, notamment le nombre de leurs adhérents et le nombre d'emplois de ces mêmes employeurs dans la circonscription territoriale concernée.

**Art. 37 ter** - En cas de non production des éléments permettant d'apprécier leur représentativité dans un délai qui ne saurait excéder le 1er trimestre de l'année civile considérée, les organisations syndicales en défaut peuvent ne pas être considérées comme représentatives par les autorités mentionnées à l'article 10 de la présente loi ainsi que par l'employeur ou l'autorité administrative pour leurs organisations syndicales concernées au sein de l'organisme employeur.

Tout contentieux et/ou litige né(s) suite à l'application des articles 35 à 37 bis ci-dessus peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la juridiction compétente qui statue dans un délai qui ne saurait excéder les soixante (60) jours, par décision exécutoire, nonobstant opposition ou appel.

**Art. 38** - Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales de travailleurs salariés représentatives au sein de chaque organisme employeur ont les prérogatives suivantes :

- participer aux négociations de conventions ou accords collectifs au sein de l'organisme employeur,
- participer à la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève,
- réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans les locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement si l'accord de l'employeur est obtenu, pendant les heures de travail,
- informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par l'employeur,
- collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de leurs membres selon des procédures convenues avec l'employeur,
- promouvoir des actions de formation syndicale en direction de leurs membres.

**Art. 39** - Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur et en proportion de leur représentativité, les unions, fédérations ou confédérations des travailleurs salariés et d'employeurs les plus représentatives à l'échelle nationale :

- sont consultées dans les domaines d'activité qui les concernent lors de l'élaboration des plans nationaux de développement économique et social ,
- sont consultées en matière d'évaluation et d'enrichissement de la législation et de la réglementation du travail,
- négocient les conventions ou accords collectifs qui les concernent,
- sont représentées aux conseils d'administration des organismes de sécurité sociale,
- sont représentées au conseil paritaire de la fonction publique et à la commission nationale d'arbitrage institués au titre de la loi n ° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.

## TITRE IV

### Dispositions particulières aux organisations syndicales de travailleurs salariés

#### Chapitre I

#### Représentation syndicale

**Art. 40** - Dans toute entreprise publique ou privée et leurs lieux de travail distincts, lorsqu'elle en comporte, et dans tout établissement public, institution ou administration publique, toute organisation syndicale représentative au sens des articles 34 et 35 de la présente loi, peut créer une structure syndicale conformément à ses statuts, pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

**Art. 41** - La structure syndicale visée à l'article 40 ci-dessus désigne, en son sein, le ou les délégués syndicaux chargés de la représenter auprès de l'employeur dans les limites et proportions suivantes :

50 à 150	travailleurs salariés:	1 délégué
151 à 400	travailleurs salariés:	3 délégués
401 à 1000	travailleurs salariés:	5 délégués
1001 à 4000	travailleurs salariés :	7 délégués
4001 à 16000	travailleurs salariés:	9 délégués
plus de 16000	travailleurs salariés:	13 délégués

**Art. 42** - Lorsqu'aucune organisation syndicale ne remplit les conditions prévues aux articles 35 et 40 de la présente loi, la représentation des travailleurs salariés est assurée par des représentants élus directement par l'ensemble des travailleurs salariés pour les besoins de la négociation collective et la prévention et le règlement des conflits collectifs de travail, ceci sur la base des proportions prévues ci-dessus.

La représentation des travailleurs salariés des organismes qui emploient moins de vingt (20) travailleurs salariés est assurée par un seul représentant élu directement par l'ensemble des travailleurs salariés pour les besoins de la négociation collective et la prévention et le règlement des conflits de travail.



**Art. 43** - Dans les entreprises publiques et privées et dans les établissements publics, institutions et administrations publiques occupant moins de cinquante (50) travailleurs salariés, la représentation syndicale des travailleurs salariés est assurée par un représentant syndical élu directement par l'ensemble des travailleurs concernés, chaque fois que de besoin, pour les négociations collectives.

**Art. 44** - 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'entreprise ou dans l'établissement public, l'institution ou l'administration publique concernée.

**Art. 45** - Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux sont notifiés à l'employeur et à l'inspection du travail territorialement compétente dans les huit jours qui suivent leur élection.

## Chapitre II

### Facilités

**Art. 46** - Les délégués syndicaux ont le droit de disposer, mensuellement, d'un crédit de dix (10) heures payées comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat.

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

**Art. 47** - Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire mensuel alloué au titre de l'article 46 ci-dessus.

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.

**Art. 47 bis** - L'employeur doit engager avec les organisations syndicales représentatives dans l'organisme employeur des négociations concernant:

- les conditions dans lesquelles leurs membres peuvent obtenir dans la limite d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'organisme

employeur un détachement en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent avec garantie de réintégration à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente, à l'expiration de cette période ;

- les conditions et les limites dans lesquelles les membres des structures syndicales représentatives dans l'organisme employeur qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs structures syndicales précitées peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités ;

- les conditions et les limites dans lesquelles les membres des structures syndicales visées à l'article 40 ci-dessus, qui sont chargés de responsabilités au sein de leur organisation syndicale, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour une participation justifiée à des réunions syndicales tenues en dehors de l'organisme employeur.

**Art 48-** L'employeur doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives visées à l'article 40 ci-dessus les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et des tableaux d'affichage situés en des lieux appropriés.

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

**Art. 49** - Les organisations syndicales de travailleurs salariés les plus représentatives au niveau national peuvent bénéficier des subventions de l'Etat, dans le cadre de la législation en vigueur et selon les normes et modalités déterminées par voie réglementaire.

## Chapitre III

### Protections

**Art. 50** - Nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauchage, 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 des ses activités syndicales.

**Art. 51** - Nul ne peut exercer sur les travailleurs des pressions ou menaces allant à l'encontre de l'organisation syndicale et des ses activités.

**Art. 52** - Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

**Art. 53** - Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet, de la part de son employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales.

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

**Art. 53 bis** - L'employeur n'a pas le droit d'infliger la sanction de révocation, de mutation ou toute autre sanction disciplinaire, en raison de ses activités syndicales conformément à la législation en vigueur à tout membre d'un organe exécutif de direction au sein de la structure syndicale visée à l'article 40 ci-dessus.

**Art. 54** - En cas de manquement, par un délégué syndical, aux dispositions de l'article 52 ci-dessus, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par son employeur, l'organisation syndicale concernée, préalablement informée.

**Art. 55** - 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 54 ci-dessus.

**Art. 56** - Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation des dispositions de la présente loi est nul et de nul effet.

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

**Art. 56 bis** - Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation des dispositions de la présente loi est nul et de nul effet.

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

En cas de refus manifeste de l'employeur de s'y conformer dans un délai de huit (8) jours, l'inspecteur du travail dresse un procès verbal et en saisit la

juridiction compétente qui statue par décision exécutoire dans un délai n'excédant pas les soixante (60) jours, nonobstant opposition ou appel.

**Art. 57** - Les dispositions des articles 54 à 56 restent applicables aux délégués syndicaux durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

## TITRE V

### Dispositions pénales

**Art. 58** - Les infractions aux dispositions du titre IV de la présente loi constituent des entraves au libre exercice du droit syndical et sont constatées et poursuivies par les inspecteurs du travail, conformément à la législation relative à l'inspection du travail.

**Art. 59** - Toute entrave au libre exercice du droit syndical, tel que prévu par les dispositions de la présente loi, notamment celles énoncées par son titre IV est punie d'une amende de 10.000 à 50.000 DA.

En cas de récidive, la peine est de 50.000 à 100.000 DA et d'un emprisonnement de trente (30) jours à six (6) mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

**Art. 60** - Quiconque dirige, administre, fait partie ou favorise la réunion des membres d'une organisation objet de dissolution, est puni d'une peine d'emprisonnement de deux (2) mois à deux (2) ans et d'une amende de 5.000 à 50.000 DA ou de l'une de ces deux peines seulement.

**Art. 61** - Sans préjudice des autres dispositions de la législation en vigueur, quiconque fait obstacle à l'exécution d'une décision de dissolution, prise conformément aux articles 31 à 33 ci-dessus, est puni d'une amende de 5.000 à 20.000 DA et d'un emprisonnement de deux (2) à six (6) mois ou de l'une de ces deux peines seulement

## TITRE VI

### Dispositions finales

**Art. 62** - Toute organisation régulièrement constituée à la date de promulgation de la présente loi est tenue, avant le 31 décembre 1990, de mettre ses statuts en conformité avec les dispositions de la présente loi.

**Art. 63** - Les travailleurs salariés relevant de la défense et de la sécurité nationales sont régis par des dispositions particulières.

**Art. 64** - Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi et notamment la loi n° 88-28 du 19 juillet 1988 relative aux modalités d'exercice du droit syndical et l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé.

**Art. 65** - La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 02 Juin 1990

**Chadli BENDJEDID**

## PRÉVENTION ET RÈGLEMENT DES CONFLITS

**Loi n° 90-02 du 6 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 par la loi n° 91-27 du 21 décembre 1991**

### TITRE I

#### Objet et champ d'application

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente loi a pour objet de déterminer les modalités de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail ainsi que les conditions et modalités d'exercice du droit de grève résultant d'un conflit collectif au sens de l'article 2 ci-dessous.

**Art. 2** - Constitue un conflit collectif de travail, régi par les dispositions de la présente loi, 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 aux articles 4 et 5 ci-dessous.

**Art. 3** - Les dispositions de la présente loi s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et employeurs, personnes physiques ou morales, à l'exclusion des personnes civiles et militaires de la défense nationale.

## **TITRE II**

### De la prévention et du règlement des conflits de travail

#### **Chapitre I**

#### Dispositions applicables aux organismes employeurs autres que les institutions et administrations publiques

##### **Section 1**

##### De la prévention des conflits

**Art. 4** - Les employeurs et les représentants des travailleurs tiennent des réunions périodiques, en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'organisme employeur.

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

Les modalités d'application du présent article et notamment la périodicité des réunions sont fixées par les conventions ou accords conclus entre les employeurs et les représentants des travailleurs.

**Art. 5** - En cas de différend entre les deux parties sur toutes ou partie des questions examinées, l'employeur et les représentants des travailleurs engagent les procédures éventuelles de conciliation prévues par les conventions ou accords auxquels ils sont parties.

A défaut de procédures conventionnelles de conciliation ou en cas d'échec de celles-ci, l'inspection du travail territorialement compétente est saisie du différend collectif de travail par l'employeur ou les représentants des travailleurs.

## Section 2

### De la conciliation

**Art. 6** - L'inspection du travail territorialement compétente saisie d'un différend collectif de travail procède obligatoirement à la tentative de conciliation entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

A cet effet, l'inspecteur du travail désigné convoque les parties au différend de travail à une première audience de conciliation qui a lieu dans un délai qui ne saurait excéder les quatre (4) jours qui suivent la saisine, à l'effet de consigner la position de chacune des parties sur chacune des questions, objet du litige.

**Art. 7** - Les parties au différend collectif de travail sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail.

**Art. 8** - Au terme de la procédure de conciliation qui ne saurait excéder huit (8) jours à compter de la date de la première audience, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal signé des parties, consignait les questions qui ont fait l'objet d'accords ainsi que les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail, le cas échéant.

Les accords conclus par les parties deviennent exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente.

**Art. 9** - En cas d'échec de la procédure de conciliation sur toute ou partie du différend collectif de travail, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non conciliation.

Dans ce cas, les parties peuvent convenir de recourir à la médiation ou à l'arbitrage tels que prévus par les dispositions de la présente loi.

## Section 3

### De la médiation

**Art. 10** - La médiation est la procédure par laquelle les parties à un différend collectif de travail s'accordent pour confier à une personne tierce appelée médiateur, qu'elles désignent d'un commun accord, la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend.

**Art. 11** - Le médiateur reçoit des parties toutes informations utiles à l'accomplissement de sa mission.



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

Le médiateur est assisté, en matière de législation du travail, à sa demande, par l'inspection du travail territorialement compétente.

**Art. 12** - Le médiateur soumet aux parties, dans un délai qu'elles déterminent et sous forme de recommandation motivée, les propositions de règlement du différend soumis à son examen.

Copie de ladite recommandation est transmise par le médiateur à l'inspection du travail territorialement compétente.

## **Section 4**

### De l'arbitrage

**Art. 13** - Lorsque les parties conviennent de soumettre leur différend à l'arbitrage, il est fait application des articles 442 à 454 du code de procédure civile, sous réserve des dispositions particulières de la présente loi.

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

## **Chapitre II**

### Dispositions applicables aux institutions et administrations publiques

## **Section 1**

### Définition

**Art. 14** - Constituent des institutions et administrations publiques, au sens de la présente de la loi, les établissements, institutions et organismes publics à caractère administratif ainsi que les administrations centrales de l'Etat, des wilayas et des communes.

## Section 2

### De la prévention des conflits collectifs de travail

**Art. 15** - L'examen de la situation des relations socioprofessionnelles se réalise dans les institutions et administrations publiques au cours de réunions périodiques entre les représentants des travailleurs et les représentants habilités des institutions et administrations publiques concernées.

## Section 3

### De la conciliation

**Art. 16** - En cas de différend entre les deux parties sur toutes ou partie des questions examinées, les représentants des travailleurs saisissent, en recours:

- les autorités administratives compétentes au niveau de la commune ou de la wilaya dont relève l'institution ou l'administration concernée,
- les ministres ou leurs représentants habilités lorsque les institutions ou administrations concernées relèvent de leur compétence ou lorsque le différend collectif de travail revêt un caractère régional ou national.

**Art. 17** - A défaut de règlement des questions, objet du recours, prévues à l'article précédent, l'autorité hiérarchique supérieure convoque dans les huit (8) jours de sa saisine, les parties au différend collectif de travail à une réunion de conciliation, en présence de représentants de l'autorité chargée de la fonction publique et de l'inspection du travail territorialement compétente.

**Art. 18** - Lorsqu'il est constaté, lors de la réunion de conciliation, que le différend porte sur la non application d'une obligation réglementaire, l'autorité hiérarchique supérieure saisie, veille à en assurer l'application, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours à compter de la date de la saisine.

**Art. 19** - Lorsqu'il est constaté lors de la réunion de conciliation que les points objet du différend collectif de travail portent sur l'interprétation de dispositions légales ou réglementaires ou sur des questions qui ne peuvent être prises en charge dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, l'autorité chargée de la fonction publique est saisie dans

les formes prévues à l'article 20 ci-dessous, par l'autorité hiérarchique supérieure visée à l'article 16 ci-dessus, à l'effet de soumettre les questions objet du différend au conseil paritaire de la fonction publique prévu aux articles 21 à 23 ci-dessous.

**Art. 20** - Au terme de la procédure de conciliation prévue aux articles 16 à 19 et qui ne saurait excéder quinze (15) jours à compter de la date de la première réunion, l'autorité hiérarchique supérieure établit un procès-verbal signé des parties consignant les accords intervenus et, le cas échéant, des propositions à l'autorité chargée de la fonction publique, relatives aux formes et procédures de prise en charge des questions sur lesquelles persiste le différend.

## Section 4

### Du conseil paritaire de la fonction publique

**Art. 21** - Il est institué un conseil paritaire de la fonction publique composé de représentants de l'administration et des travailleurs et placé auprès de l'autorité chargée de la fonction publique.

**Art. 22** - Le conseil paritaire de la fonction publique constitue un organe de conciliation en matière de différends collectifs de travail au sein des institutions et administrations publiques.

Il est, en outre, consulté en matière d'élaboration et adaptation de textes législatifs et réglementaires régissant les conditions et les relations de travail au sein des institutions et administrations publiques.

**Art. 23** - La composition et les modalités de désignation du président et des membres du conseil paritaire de la fonction publique ainsi que son mode d'organisation et de fonctionnement sont définis par voie réglementaire.

## TITRE III

### De l'exercice du droit de grève

#### Chapitre I

##### Des modalités d'exercice du droit de grève

#### Section 1

##### Des conditions générales

**Art. 24** - Lorsque le différend persiste après épuisement des procédures de conciliation et accessoirement de médiation prévues ci-dessus, et à défaut d'autres voies de règlement éventuellement prévues par accord ou convention des parties, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la présente loi.

**Art. 25** - Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors que les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur différend à l'arbitrage.

**Art. 26** - L'arrêt collectif de travail résultant d'un conflit de travail au sens de l'article 2 ci-dessus, intervenu en violation des dispositions de la présente loi, constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

#### Section 2

##### De l'approbation de la grève par le collectif

**Art. 27** - Dans les cas prévus à l'article 24 ci-dessus, le collectif des travailleurs concernés est convoqué, à l'initiative des représentants des travailleurs tels que définis à l'article 4 alinéa 2 de la présente loi, l'employeur informé, en assemblée générale sur les lieux habituels de travail à l'effet de l'informer sur les points de désaccords persistants et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail.

Le collectif des travailleurs entend à leur demande les représentants de l'employeur ou de l'autorité administrative concernée.

**Art. 28** - Le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale, constituée d'au moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné.

### Section 3

#### Du préavis de grève

**Art. 29** - La grève approuvée dans les conditions prévues aux articles 27 et 28 ci-dessus, prend effet à compter de l'expiration d'un délai de préavis de grève.

**Art. 30** - Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, l'inspection du travail territorialement compétente informée.

Sa durée est fixée par voie de négociation et ne peut être inférieure à huit (8) jours à compter de la date de son dépôt.

**Art. 31** - Dès le dépôt du préavis de grève, l'employeur et les représentants des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et désignent les travailleurs chargés de ces tâches.

### Section 4

#### De la protection du droit de grève

**Art. 32** - Le droit de grève exercé dans le respect des dispositions de la présente loi est protégé par la loi.

La grève déclenchée dans ces conditions 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 différend sont convenues par conventions ou accords signés par les parties.

**Art. 33** - Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations découlant du service minimum visé aux articles 39 et 40 ci-dessous, est interdite toute affectation de travailleurs par voie de recrutement ou autrement, destinée à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève.

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

**Art. 33 bis** - L'arrêt collectif de travail résultant d'un conflit collectif de travail au sens de l'article 2 ci-dessus intervenu en violation des dispositions de la présente loi, constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

Dans ce cas, l'employeur prend à l'encontre des travailleurs concernés, les mesures disciplinaires prévues dans le règlement intérieur et ce, conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.

## Section 5

### De l'entrave à la liberté du travail

**Art. 34** - L'entrave à la liberté du travail est punie par la loi. constitue une entrave à la liberté du travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, un travailleur, un employeur ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

**Art. 35** - L'occupation par des travailleurs en grève de locaux professionnels de l'employeur est interdite quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail.

Dans ce cas, l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de l'employeur.

**Art. 36** - L'entrave à la liberté du travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux professionnels, constituent une faute professionnelle grave, sans préjudice des sanctions pénales.

## Chapitre II

### Des limitations à l'exercice du droit de grève

#### Section 1

##### Du service minimum

**Art. 37** - Lorsque la grève concerne des activités dont l'interruption complète est de nature à porter atteinte à la continuité de services publics essentiels, à des activités économiques vitales, l'approvisionnement de la population ou à la sauvegarde des installations et biens existants, la poursuite des activités indispensables est organisée en la forme d'un service minimum obligatoire ou résultant de négociations, de conventions ou d'accords tels que prévus aux articles 38 et 39 ci-dessous.

**Art. 38** - Un service minimum obligatoire est organisé dans les domaines ci-après énumérés :

- 1 - services hospitaliers de garde, des urgences et de distribution des médicaments,
- 2 - services liés au fonctionnement du réseau national de télécommunications, de radiotélévision et de radiodiffusion,
- 3 - services liés à la production, au transport et à la distribution de l'électricité, du gaz, des produits pétroliers et de l'eau,
- 4 - services communaux d'enlèvement des ordures au sein des structures sanitaires et abattoirs, les services de contrôle sanitaires phytosanitaires et vétérinaires opérant aux frontières, sur les ports et aéroports, les services vétérinaires aussi bien publics que privés, ainsi que les services de désinfection,
- 5 - services directement liés à la production d'énergie destinée à l'alimentation du réseau de télécommunications ainsi que les services indispensables au fonctionnement des centres de transit des télécommunications et à la maintenance du réseau des transmissions nationales,
- 6 - services chargés au sein de la banque centrale et des banques publiques des relations financières avec l'étranger,
- 7 - services chargés de la production, du transport par canalisation, du chargement et du transport maritime des hydrocarbures,
- 8 - cabotage national des hydrocarbures,
- 9 - services de manutention portuaire et aéroportuaire et de transport des produits reconnus dangereux, rapidement périssables ou liés aux besoins de la défense nationale,

10 - services liés à la sécurité des moyens de transport (météorologie, signalisation maritime., ferroviaire y compris les gardes-barrière),

11 - services de transport et de télécommunication directement liés à la sauvegarde des vies humaines et aux opérations de remorquage ou de sauvegarde des navires,

12 - services des inhumations et des cimetières,

13 - services chargés du contrôle de la circulation aérienne (centres de contrôle régionaux, approche et tours de contrôle),

14 - services du greffe des cours et tribunaux,

15 - les activités liées aux examens de l'enseignement secondaire à caractère national et ce, pendant la durée de déroulement desdits examens,

16 - les services de l'administration publique prenant en charge les activités diplomatiques de l'Etat.

**Art. 39** - Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 38, le service minimum est déterminé dans des domaines d'activité spécifiés par voie de convention ou accord collectif.

A défaut, l'employeur ou l'autorité administrative concernée détermine, après consultation des représentants des travailleurs, les domaines d'activité sujets au service minimum et les travailleurs strictement indispensables à leur prise en charge.

**Art. 40** - Le refus par un travailleur concerné d'assurer le service minimum auquel il est astreint constitue une faute professionnelle grave.

## Section 2

### De la réquisition

**Art. 41** - Il peut être ordonné, conformément à la législation en vigueur, la réquisition de ceux des travailleurs en grève occupant dans des institutions ou administrations publiques ou dans des entreprises, des postes de travail indispensables à la sécurité des personnes, des installations et des biens, ainsi qu'à la continuité des services publics essentiels à la satisfaction des besoins vitaux du pays ou exerçant des activités indispensables à l'approvisionnement de la population.

**Art. 42** - Sans préjudice des sanctions prévues par le code pénal, le refus d'exécuter un ordre de réquisition constitue une faute professionnelle grave.



## Chapitre III

### Des interdictions au recours à la grève

**Art. 43** - Le recours à la grève est interdit dans les domaines d'activité essentiels dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé du citoyen ou est susceptible d'entraîner, par ses effets, une crise économique grave.

A ce titre, le recours à la grève est interdit aux

- 1 - magistrats,
- 2 - fonctionnaires nommés par décret ou en poste à l'étranger,
- 3 - agents des services de sécurité,
- 4 - agents actifs des services de la protection civile,
- 5 - agents des services d'exploitation du réseau des transmissions nationales des ministères de l'intérieur et des affaires étrangères,
- 6 - agents actifs des douanes,
- 7 - personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire.

**Art. 44** - Les différends collectifs de travail auxquels font partie les travailleurs régis par les dispositions de l'article précédent sont soumis aux procédures de conciliation prévues aux articles 16 à 20 et, le cas échéant, à l'examen de la commission nationale d'arbitrage telle que prévue au titre V de la présente loi.

## TITRE IV

### De la résolution de la grève

**Art. 45** – les parties au différend collectif de travail sont tenus, durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit.

**Art. 46** - Le ministre chargé du secteur considéré, le wali ou le président de l'Assemblée populaire communale peuvent, lorsque les positions des parties font présumer des difficultés de négociations directes, désigner un médiateur qualifié en vue de soumettre aux parties au conflit des propositions de règlement de leur différend.

Les parties ayant désigné le médiateur peuvent lui fixer un délai pour présenter ses propositions.

**Art. 47** - Le rapport du médiateur peut être rendu public à la demande de l'une ou l'autre des parties au conflit collectif de travail.

**Art. 48** - En cas de persistance de la grève et après échec de la médiation prévue à l'article 46, le ministre, le wali ou le président de l'Assemblée communale populaire concernés peuvent, lorsque d'impérieuses nécessités économiques et sociales l'exigent, déférer, après consultation de l'employeur et des représentants des travailleurs; le conflit collectif de travail devant la commission nationale d'arbitrage prévue au titre V de la présente loi.

## TITRE V

### De la commission nationale d'arbitrage

#### Section 1

##### Compétence et composition

**Art 49** - La commission nationale d'arbitrage est compétente pour les différends collectifs de travail

- qui concernent les personnels auxquels le recours à la grève est interdit,
- qui lui sont soumis dans les conditions prévues à l'article 48 de la présente loi.

**Art. 50** - La commission nationale d'arbitrage statue sur les différends collectifs de travail dont elle est saisie, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours :

- par le ministre, le wali ou le président de l'Assemblée communale populaire concernés, dans les conditions fixées à l'article 48 ci-dessus,
- par le ministre concerné ou les représentants des travailleurs pour les personnels prévus à l'article 43 ci-dessus.

Elle reçoit communication de toute information ayant trait au différend collectif de travail ainsi que tout document établi dans le cadre des procédures de conciliation et de médiation prévues.

**Art. 51** - La commission nationale d'arbitrage est présidée par un magistrat près la Cour suprême et est composée, en nombre égal, de représentants désignés par l'Etat et de représentants des travailleurs.

La composition et les modalités de désignation des membres de la commission, ainsi que son mode d'organisation et de fonctionnement sont définis par voie réglementaire.

## Section 2

### Des sentences arbitrales

**Art. 52** - Les sentences arbitrales sont rendues exécutoires par ordonnances du premier président de la Cour suprême.

Elles sont notifiées aux parties dans les trois (3) jours de leur date de décision par le président de la commission nationale d'arbitrage.

## TITRE VI

### Disposition pénales

**Art. 53** - L'absence, sans motif légitime, de l'une ou l'autre des parties, au conflit collectif de travail aux audiences de conciliation organisées, conformément aux dispositions de la présente loi, est punie d'une amende de 500 à 2.000 DA.

Elle peut être portée à 5.000DA en cas de récidive.

**Art. 54** - La fourniture aux arbitres et médiateurs prévus par les dispositions de la présente loi d'informations fausses ou de documents falsifiés, ainsi que toute manœuvre frauduleuse tendant à faire pression sur les membres desdits organes, en vue d'orienter leur décision ou recommandation, est punie d'une amende de 5.000 à 20.000 DA et de 2 à 6 mois d'emprisonnement ou de l'une de ces deux peines.

**Art. 55** - Est puni d'un emprisonnement de huit (8) jours à deux (2) mois et d'une amende de 500 à 2.000 DA ou de l'une de ces deux peines, quiconque a amené, ou tenté d'amener, maintenir ou tenté de maintenir une cessation concertée et collective de travail contraire aux dispositions de la présente loi.

Ces peines sont fixées de six (6) mois à trois (3) ans d'emprisonnement et de 2.000 à 50.000 DA d'amende, ou de l'une de ces deux peines, lorsque l'arrêt concerté et collectif de travail s'est accompagné de violences ou voies de fait contre les personnes ou contre les biens.

**Art. 56** - Toute manœuvre frauduleuse, menace, violence et/ou voies de fait ayant pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail, au sens de la présente loi, est punie d'une amende de 500 à 2.000 DA et d'un emprisonnement de quinze (15) jours à deux (2) mois, ou de l'une de ces deux peines.

**Art. 57** - Est puni d'un emprisonnement de huit (8) jours à deux (2) mois et d'une amende de 500 à 2.000 DA ou de l'une de ces deux peines, toute personne qui par recrutement ou affectation de travailleurs porte ou tente de porter atteinte à l'exercice du droit de grève exercé dans le respect des dispositions de la présente loi.

Lorsque les atteintes à l'exercice du droit de grève sont accompagnées de menaces, violences et/ou voies de fait, ces peines sont fixées de six (6) mois à trois (3) ans d'emprisonnement et de 2.000 à 50.000 DA ou de l'une de ces deux peines.

## **TITRE VII**

### **Dispositions finales**

**Art. 58** - Toutes dispositions contraires à celles de la présente loi sont abrogées, notamment l'article 171 de l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal et la loi n° 82-05 du 13 février 1982 relative à la prévention et au règlement des différends collectifs de travail.

**Art. 59** - La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 06 Janvier 1990

**Chadli BENDJEDID**

## **Décret exécutif n° 91-272 du 10 août 1991 fixant la compétence territoriale des bureaux de conciliation, (JORA N° : : 038 du 14-08-1991)**

### **Le Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport conjoint du ministre de la justice et du ministre du travail et des affaires sociales,

- Vu la Constitution, notamment ses articles 81 et 116;
- Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail;
- Vu la loi n° 90-04 du 6 février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail;
- Vu le décret n° 84-384 du 22 décembre 1984, modifié et complété, portant application de la loi n° 84-13 du 23 juin 1984 portant découpage judiciaire et fixant le nombre, le siège et la compétence territoriale des cours et des tribunaux;
- Vu le décret exécutif n° 90-208 du 14 juillet 1990 portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail, notamment son article 12;

### **Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret a pour objet de fixer la compétence territoriale des bureaux de conciliation conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi n° 90-04 du 6 février 1990 susvisée.

**Art. 2** - Il est institué pour chaque circonscription de compétence territoriale d'un bureau d'inspection du travail, un bureau de conciliation pour la prévention et le règlement des conflits individuels de travail conformément à la loi n° 90-04 du 6 février 1990 susvisée.

Toutefois, des bureaux de conciliation complémentaires peuvent être créés pour une même circonscription de compétence territoriale d'un bureau d'inspection du travail, par arrêté conjoint du ministre des affaires sociales, du ministre de la justice et du ministre de l'économie.

**Art. 3** - En cas de pluralité de bureaux de conciliation pour une même circonscription d'inspection du travail, la délimitation de leur compétence territoriale et le siège de chacun d'eux, sont fixés par arrêté conjoint du ministre des affaires sociales et du ministre de la justice.

**Art. 4** - Le bureau de conciliation siège dans les locaux de bureaux d'inspection du travail auquel il est rattaché.

**Art. 5** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 10 Août 1991

**Sid Ahmed GHOZALI**

**Décret exécutif n° 91-273 du 10 août 1991 relatif aux modalités d'organisation des élections d'assesseurs et des membres des bureaux de conciliation, (JORA N° : : 038du 14-08-1991 )**

**Le Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre de la justice;

- Vu la Constitution, notamment ses articles 81 et 115;
- Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail;
- Vu la loi n° 90-04 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits individuels de travail;
- Vu la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical;
- Vu le décret exécutif n°90-209 du 14 juillet 1990 portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail.

**Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>.** - En application de l'article 14 de la loi n° 90-04 du 6 février 1990, susvisée, le présent décret a pour objet de fixer les modalités d'organisation des élections des assesseurs des tribunaux siégeant en matière sociale et des membres des bureaux de conciliation.

**TITRE I**

**Du collège électoral**

**Art. 2** - Les assesseurs travailleurs et employeurs des tribunaux siégeant en matière sociale et les membres des bureaux de conciliation sont élus par deux collèges électoraux distincts de travailleurs et d'employeurs désignés conformément aux dispositions du présent décret.

**Art. 3** - Les membres travailleurs ou employeurs de chaque collège électoral doivent exercer leur activité professionnelle principale dans la circonscription territoriale de compétence du tribunal ou du bureau de l'inspection de conciliation.

**Art. 4** - Le collège électoral de travailleurs visé à l'article 2 ci-dessus est composé des membres délégués par la structure syndicale la plus représentative au niveau des lieux de travail situés dans la circonscription territoriale considérée, à raison de :

- un (1) délégué pour les lieux de travail de 20 à 500 travailleurs;
- deux (2) délégués pour les lieux de travail de 501 à 1000 travailleurs ;
- trois (3) délégués pour les lieux de travail de 1001 à 2000 travailleurs.

Au delà 2000 travailleurs, il est désigné un (1) délégué supplémentaire par tranche de 1000 travailleurs.

Dans les organismes employeurs disposant de plusieurs lieux de travail dans la même circonscription territoriale, la représentation des travailleurs est assurée par rapport à l'effectif total occupé dans la circonscription territoriale considérée dans les proportions fixées ci-dessus.

En l'absence d'organisations syndicales représentatives au sein des entreprises concernées, il sera procédé à l'élection, en assemblées générales, de délégués dans les proportions définies aux alinéas précédents.

représentant supplémentaire.

**Art. 5** - Le collège électoral d'employeurs est composé de cinquante (50) membres représentant les entreprises les plus importantes par leurs effectifs de travailleurs dans la circonscription territoriale considérée, à raison d'un (01) représentant par entreprise:

Peuvent être membres du collège électoral employeur les détenteurs de parts sociales dans les entreprises privées, les membres des Conseils d'administration ou de surveillance, les dirigeants d'entreprises au sens du décret n° 90-290 du 29 septembre 1990 susvisé et, dans les entreprises non autonomes, les cadres occupant des postes supérieurs de l'organisme employeur tels que définis par le décret n° 86179 du 5 août 1986 susvisé.

**Art. 6** - En l'absence de toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs, représentative dans la circonscription territoriale considérée, les membres du collège électoral visés à l'alinéa 1er des articles 4 et 5 ci-dessus, sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national.

**Art. 7** - La structure syndicale visée à l'article 4 ci-dessus transmet à l'inspection du travail territorialement compétente, au plus tard trente (30) jours avant la date des élections visées à l'article 16 ci-dessous, la liste nominative de ses représentants accompagnée de tous les éléments justificatifs.



Les entreprises visées à l'article 5 ci-dessus communiquent, dans les mêmes conditions, le nom de leur représentant.

**Art. 8** - La liste nominative visée à l'article 7 est communiquée par l'inspecteur du travail, après contrôles, au président du tribunal concerné au plus tard quinze (15) jours avant la date des élections visées à l'article 16 ci-dessous.

## TITRE II

### Des candidatures

**Art. 9** - Les candidatures de travailleurs ou d'employeurs aux fonctions d'assesseurs ou de membres du bureau de conciliation sont déposées, selon le cas, auprès du greffe du tribunal ou du bureau de l'inspection du travail concerné, au plus tard vingt (20) jours avant la date des élections.

Il leur est délivré récépissé de candidature.

**Art. 10** - Toute candidature doit, pour être recevable, être assortie d'une déclaration sur l'honneur attestant que l'intéressé remplit les conditions requises par la loi pour exercer les fonctions d'assesseur ou de membre de bureau de conciliation.

Elle est accompagnée, pour les candidats travailleurs, d'une attestation de travail ou de tous autres documents attestant de l'emploi occupé et de l'exercice d'une activité professionnelle depuis au moins cinq (05) ans.

Les candidats employeurs doivent fournir tout document justifiant les conditions requises pour être membres du collège électoral tel que défini à l'article 5 ci-dessus.

Lorsque le candidat est déclaré élu à l'issue du processus électoral, le dossier de candidature est complété par les pièces suivantes

- un (1) extrait d'acte de naissance ,
- un (1) certificat de nationalité ;
- un (1) extrait de casier judiciaire n° 3 ;

**Art. 11** - La liste des candidatures est arrêtée 15 jours avant la date des élections par ordonnance du président du tribunal concerné.

Elle est rendue publique par voie d'affichage dans les locaux du tribunal et du bureau de l'inspection du travail concernés.

**Art 12** - Toute contestation de candidature doit être introduite dans les huit (8) jours de la publication de la liste des candidats, ainsi que prévu à l'article 11 ci-dessus, auprès du président du tribunal concerné qui statue dans les trois (3) jours, par ordonnance non susceptible de recours.

### TITRE III

#### Des élections

**Art. 13** - La date des élections des assesseurs et des membres des bureaux de conciliation est fixée par ordonnance, rendue au moins soixante (60) jours avant leurs déroulement, par le président du tribunal territorialement compétent pour les assesseurs et, par le président du tribunal du siège du bureau d'inspection du travail, pour les membres du bureau de conciliation.

Ladite ordonnance est rendue publique par voie d'affichage dans les locaux du tribunal et du bureau d'inspection du travail concernés.

Le collège électoral se réunit dans les locaux fixés par le président du tribunal territorialement compétent.

Les élections ont lieu au suffrage direct et à bulletin secret.

**Art. 14** - Le collège électoral se réunit :

- au siège du tribunal concerné pour l'élection des assesseurs,
- au siège du bureau de l'inspection du travail pour l'élection des membres du bureau de conciliation.

Les élections ont lieu au suffrage direct et à bulletin secret.

**Art. 15** - Au jour fixé pour l'élection, le président du tribunal concerné procède à l'installation du collège électoral et statue sur le champ, sur toute contestation ayant trait au mandat de ses membres.

Il est immédiatement procédé sous sa présidence à l'élection du bureau du collège électoral, composé d'un (1) président, d'un (1) vice-président et d'un rapporteur.

**Art. 16** - Les élections ont lieu au suffrage direct et à bulletin secret.

Nul membre du collège électoral ne peut se faire représenter au scrutin.

**Art. 17** - Le bureau du collège électoral veille au bon déroulement des opérations de vote.

**Art. 18** - Le dépouillement et la proclamation des résultats du scrutin sont effectués par le bureau du collège électoral publiquement et immédiatement après les opérations de vote.

Sont déclarés élus les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

En cas d'égalité de voix, est déclaré élu le candidat le plus âgé.

**Art. 18 bis** - Le dépouillement et la proclamation des résultats du scrutin sont effectués par le bureau du collège électoral publiquement et immédiatement après les opérations de vote.

Sont déclarés élus les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

En cas d'égalité de voix, est déclaré élu le candidat le plus âgé.

Lorsque, en cours de mandat, des assesseurs et des membres de bureaux de conciliations, titulaires et suppléants, cessent d'exercer leurs fonctions, il est pourvu à leur remplacement, pour la durée du mandat qui reste à couvrir, par les candidats non élus ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

**Art. 19** - Les membres assesseurs et suppléants du tribunal siégeant en matière sociale et les membres du bureau de conciliation sont installés dans leurs fonctions par le président du tribunal, en audience solennelle.

**Art. 20** - Le tribunal concerné est, au sens du présent décret

- pour l'élection des assesseurs, le tribunal auprès duquel les assesseurs dont il est procédé à l'élection sont appelés à siéger ;

- pour l'élection des membres du bureau de conciliation, le tribunal du lieu de siège du bureau d'inspection du travail déterminant la compétence territoriale dudit bureau de conciliation ainsi que par le décret n° 90-209 du 14 juillet 1990 susvisé.

**Art. 21** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 10 août 1992

**Sid Ahmed GHOZALI**

**Décret exécutif N° 94-34 du 6 Chaabane 1414 correspondant au 18 janvier 1994 relatif aux modalités de paiement d'indemnités aux membres des bureaux de conciliation.**

**Référence :** JORA n° 4 / 19 94.

**Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport du ministre du travail et de la protection sociale,

-Vu la constitution, notamment ses articles 8 1 et 116 ;

-Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative à l'inspection du travail,

-Vu la loi n° 90-04 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative au règlement des conflits individuels de travail,

-Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail,

-Vu le décret n° 84-384 du 22 décembre 1984, modifié et complété, portant application de la loi n° 84-13 du 23 juin 1984 portant découpage judiciaire et fixant le nombre de sièges et la compétence territoriale des cours et tribunaux;

-Vu le décret exécutif n° 90-209 du 14 juillet 1990 portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail;

-Vu le décret exécutif n° 91-2 72 du 10 août 1991 fixant la compétence territoriale des bureaux de conciliation;

-Vu le décret exécutif n° 91-273 du 10 août 1991, modifié et complété, relatif aux modalités d'organisation des élections d'assesseurs et des membres des bureaux de conciliation;

-Vu le décret exécutif n° 91-500 du 21 décembre 1991 fixant les montants et les conditions d'attribution des indemnités compensatrices des frais engagés par les agents en mission commandée à l'intérieur du territoire national;

**Décrète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - En application des dispositions de l'article 16 de la loi n° 90-04 du 6 février 1990 susvisée, le présent décret objet de déterminer les modalités de paiement d'indemnités aux membres des bureaux de conciliation.

**Art. 2** - Les membres des bureaux de conciliation d'une indemnité dont le montant est fixé à cinq cents dinars ( 500 DA ) par séance.

Ils bénéficient en outre des indemnités compensatrices des frais engagés, calculées conformément à la réglementation en vigueur.

**Art. 3** - Les indemnités visées à l'article 2 ci-dessus sont allouées sur la base des états de présence visés par le président du bureau de conciliation. Elles sont exclusives de toute autre rémunération au titre de la participation aux séances des bureaux de conciliation.

**Art. 4** - Le paiement des indemnités visées à l'article 2 ci-dessus est assuré mensuellement par les services de l'inspection générale du travail territorialement compétents.

**Art. 5** - Les crédits nécessaires à la mise en oeuvre des dispositions du présent décret sont inscrits au budget de l'Etat à l'indicatif du ministre chargé du travail et exécutés par les services territorialement compétents de l'inspection générale du travail.

**Art. 6** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire,

Fait à Alger, le 6 Châabane 1414  
correspondant au 18 janvier 1994

**Rédha MALEK**

**Décret exécutif n° 90-289 du 29 septembre 1990 relatif aux modalités d'organisation des élections des délégués du personnel modifié et complété par le décret exécutif n° 97-248 du 8 juillet 1997**

## **TITRE I**

### **Objet**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret a pour objet de fixer les modalités d'organisation des élections des délégués du personnel au sein des organismes employeurs concernés par de telles élections conformément à l'article 98 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

## **TITRE II**

### **Commission électorale**

**Art. 2** - Les élections des délégués du personnel et leur renouvellement au sein d'un même organisme employeur sont organisées à l'initiative de l'employeur, par la commission électorale.

Le renouvellement des élections des délégués du personnel doit intervenir dans les trente (30) jours qui précèdent la fin du mandat en cours.

**Art. 3** - La commission électorale est constituée au sein de chaque organisme employeur concerné par un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants des travailleurs.

Le nombre de représentants de chacune des parties ne peut être supérieur à trois (3).

**Art. 4** - Au sein d'un même organisme employeur, la représentation des travailleurs est assurée par des personnes désignées par les organisations syndicales des travailleurs représentatives au sens de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 susvisée en proportion du nombre de leurs adhérents.

A défaut d'organisations syndicales représentatives, la représentation des travailleurs dans la commission électorale est assurée selon le cas :

- soit par des personnes désignées par les comités de participation en place et en dehors de leurs membres,
- soit par des personnes élues par l'ensemble des travailleurs à l'exception des dirigeants de l'organisme employeur.

**Art. 4 bis** L'employeur invite les organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme employeur à désigner leurs représentants à la commission électorale dans un délai maximum de huit (8) jours. Passé ce délai et en cas de non désignation des représentants des organisations syndicales représentatives, l'employeur saisit dans les huit (8) jours suivants l'inspecteur du travail territorialement compétent qui établit un constat.

Si dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours après le constat de l'inspecteur du travail, les parties en cause ne désignent pas leurs représentants, la représentation des travailleurs au sein de la commission électorale est assurée dans les conditions fixées à l'alinéa 2 de l'article 4 ci-dessus.

Toutefois et en cas de pluralité d'organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme employeur, le refus d'une ou de plusieurs organisations syndicales ne fait pas obstacle à la désignation par l'une ou les autres organisations syndicales représentatives de leur (s) représentant (s) à la commission électorale.

**Art. 5** - Les personnes élues ou désignées pour faire partie de la commission électorale ne peuvent pas être candidates aux élections.

**Art. 6** - La commission électorale est présidée par son membre le plus âgé. Le président est en même temps porte-parole de la commission.

**Art. 7** - La commission électorale a les prérogatives suivantes :

- convenir du découpage électoral en lieux de travail distincts,
- arrêter la liste électorale proposée par l'employeur, ,
- décider de la répartition des sièges pour chaque groupe socioprofessionnel,
- arrêter le mode de recueil et d'affichage des candidatures,
- arrêter le mode de supervision des bureaux de vote,
- vérifier le déroulement du scrutin et en consigner les résultats,
- recueillir les réclamations relatives au scrutin et les traiter,
- installer les délégués élus du personnel,
- organiser les élections du comité de participation et procéder à son installation.

**Art. 8** - Lorsque la commission électorale ne peut arrêter de décision en raison des divergences en son sein, les sujets objet du litige sont portés à la connaissance de l'inspection du travail qui propose, sur la base des dossiers qui lui sont soumis, les éléments de règlement dudit litige.

## TITRE III

### Organisation des élections

#### Chapitre I

##### Lieux de travail distincts

**Art. 9** - Le nombre de lieux de travail distincts au sein desquels la participation des travailleurs est assurée doit être établi en tenant compte :

a) de l'existence d'au moins vingt (20) travailleurs salariés par lieu de travail distinct exerçant une activité homogène en termes d'objectifs sous une même autorité,

b) de la représentation la plus équitable possible de l'ensemble des collectifs de travailleurs des différents lieux de travail distincts au comité de participation de l'organisme employeur.

**Art. 10** - Lorsqu'il existe, au sein d'un même organisme employeur, plusieurs lieux de travail comprenant chacun moins de vingt (20) travailleurs mais dont l'effectif cumulé est égal ou supérieur à vingt (20) travailleurs, les travailleurs concernés sont affiliés au lieu de travail le plus proche ou regroupés pour élire leurs délégués du personnel en tenant compte des critères fixés à l'article 9 ci-dessus.

#### Chapitre II

##### Liste électorale

**Art. 11** - Tous les travailleurs âgés de plus de seize (16) ans et ayant au moins six (6) mois de travail effectif dans l'organisme employeur sont inscrits de droit par l'employeur sur des listes électorales.

**Art. 12** - Au sein de chaque organisme employeur, les listes électorales visées à l'article 7 ci-dessus sont établies par l'employeur à partir du registre ou des tableaux des effectifs de l'organisme employeur distinctement pour chaque groupe socioprofessionnel (personnel d'exécution d'une part et agents de maîtrise et cadres, autres que les dirigeants d'entreprise, d'autre part) et pour chaque lieu de travail distinct.

**Art. 13** - Les listes électorales doivent comprendre pour chaque travailleur :

- les nom, prénoms et date de naissance,
- la date de recrutement,



- la fonction,
- le groupe socioprofessionnel,
- la structure de rattachement.

**Art. 14** - La clôture des listes électorales et leur affichage ont lieu au plus tard quinze (15) jours avant la date du scrutin.

**Art. 15** - Nul ne peut voter s'il n'est pas inscrit sur la liste électorale de l'organisme employeur où il exerce son activité.

Nul ne peut être inscrit sur plusieurs listes électorales.

**Art. 16** - Tout travailleur qui s'estime injustement omis sur la liste électorale, peut présenter par écrit, une réclamation à la commission électorale dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date d'affichage de la liste électorale.

La commission électorale statue sur le cas dans un délai maximum de trois (3) jours.

### **Chapitre III**

#### Répartition des sièges par catégories professionnelles

**Art. 17** - La répartition des sièges à pourvoir entre les différents groupes socioprofessionnels pour chaque lieu de travail distinct est établie par la commission électorale sur la base de la structure des effectifs de l'organisme employeur.

La représentation des cadres et agents de maîtrise au comité de participation ne peut être inférieure au tiers des sièges à pourvoir sauf adaptations convenues par la commission électorale.

### **Chapitre IV**

#### Recueil et affichage des candidatures par lieu de travail distinct

**Art. 18** - Les listes de candidatures aux élections des délégués du personnel sont établies au 1er tour par les organisations syndicales représentatives pour chaque lieu de travail distinct et pour chacun des groupes socio-professionnels visés à l'article 12 du présent décret et remises vingt et un (21) jours avant la tenue du scrutin à la commission électorale.

Avant d'arrêter les listes définitives proposées par les organisations syndicales, la commission électorale vérifie qu'elles ont bien été établies en conformité aux conditions légales d'éligibilité et dans les conditions de l'alinéa précédent.

En cas d'absence des organisations syndicales représentatives ou éventuellement en cas de deuxième tour, la commission électorale recueille les candidatures parmi les travailleurs remplissant les conditions d'éligibilité et en établit les listes dans les conditions prévues à l'article 12 précédent.

**Art. 19** - Dès réception des listes de candidatures, l'employeur est tenu de les afficher sur chaque lieu de travail concerné en des endroits accessibles à tous les travailleurs au plus tard une semaine avant la date des élections.

**Art. 19 bis** - La commission électorale remet quinze (15) jours avant la date du scrutin les listes des candidatures à l'employeur qui est tenu de les afficher sur chaque lieu de travail concerné en des endroits accessibles à tous les travailleurs au plus tard huit (8) jours avant la date du scrutin.

## Chapitre V

### Organisation du scrutin

**Art. 20** - La ou les dates de scrutin pour chaque lieu de travail distinct sont fixées par la commission électorale.

Les élections ont lieu un jour non ouvrable ou en dehors des heures normales de travail sauf accord conclu avec l'employeur.

**Art. 21** - La commission électorale arrête le nombre de bureaux. de vote.

Il est créé au moins un bureau de vote pour 200 travailleurs électeurs.

**Art. 22** - L'employeur est tenu de mettre à la disposition de la commission électorale les locaux, les urnes, les bulletins de vote, les enveloppes ainsi que tous les moyens nécessaires au bon déroulement des opérations de vote.

**Art. 23** - Chaque bureau de vote est composé de quatre (4) membres non candidats aux élections, désignés par la commission électorale à raison de deux (2) représentants pour les travailleurs et deux (2) représentants pour l'employeur.

**Art. 24** - Le bureau de vote veille à la régularité des opérations de vote.

Il est présidé par son membre le plus âgé.

## Chapitre VI

### Résultats du vote

**Art. 25** - Le dépouillement du scrutin a lieu publiquement et immédiatement après la clôture de vote.

Après dépouillement, du scrutin, le président du bureau de vote rédige le procès-verbal des élections, lequel est signé par tous les membres du bureau. Ledit procès-verbal qui consigne, le cas échéant, les incidents et contestations ayant trait au déroulement du scrutin, est transmis à la commission électorale.

**Art. 26** - La proclamation des résultats définitifs pour chaque lieu de travail distinct est opérée par la commission électorale après établissement du procès-verbal définitif des résultats du scrutin.

Un exemplaire dudit procès-verbal est transmis à l'inspection du travail territorialement compétente.

**Art. 26 bis** - Dès la proclamation des résultats du scrutin la commission électorale convoque dans un délai qui ne saurait excéder huit (8) jours l'ensemble des délégués élus qui procéderont par vote secret à l'élection en leur sein du comité de participation, dans les proportions fixées à l'article 99 de la loi n° 90- 11 du 2 1 avril 1990 susvisée.

**Art. 27** - Sont déclarés élus les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

Lorsque deux ou plusieurs candidats ont recueilli le même nombre de voix, l'ancienneté au sein de l'organisme employeur est prise en considération pour les départager.

## Chapitre VII

### Réclamations

**Art. 28** - Les contestations relatives aux élections des délégués du personnel sont traitées conformément aux dispositions de l'article 100 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 susvisée.

**Art. 29** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 29 Septembre 1990

**Mouloud HAMROUCHE**

**LIVRE QUATRIEME**  
**DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINS**  
**CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ET**  
**TRAVAILLEURS ETRANGERS**

**TITRE I**

Régimes concernant les travailleurs des secteurs du  
bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique

**Ordonnance n° 97-01 du 11 janvier 1997 instituant l'indemnité de chômage intempéries pour les travailleurs des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique, et fixant les conditions et les modalités de son attribution**

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente ordonnance a pour objet d'instituer une indemnité de chômage intempéries pour les travailleurs des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique, et de fixer les conditions et les modalités de son attribution.

**Art. 2** - La gestion de l'indemnité de chômage intempéries est assurée par une caisse spécifique dont la création et les modalités de fonctionnement sont fixées par voie réglementaire.

Les organismes employeurs et les travailleurs concernés par les dispositions de la présente ordonnance sont tenus de s'affilier à la caisse prévue ci-dessus.

**Art. 3** - Les entreprises exerçant des activités professionnelles relevant des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique sont tenues d'indemniser leurs travailleurs qu'elles occupent habituellement en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries.

La liste des activités professionnelles assujetties à l'indemnité de chômage intempéries est fixée, le par voie réglementaire.

**Art. 4** - Il est entendu, au sens de la présente ordonnance, par intempéries, les conditions atmosphériques rendant l'accomplissement du travail effectivement dangereux pour la santé ou la sécurité des travailleurs ou impossible, eu égard à sa nature ou sa technique,

**Art. 5** - Bénéficient de l'indemnité de chômage intempéries les travailleurs appartenant aux activités professionnelles prévues à l'article 3 ci-dessus et ce, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, s'ils justifient avoir accompli au minimum deux cents (200) heures de travail au cours des deux (2) mois d'activité qui précèdent l'arrêt de travail.

**Art. 6** - L'indemnité de chômage intempéries est journalière.

**Art. 7** - L'indemnité de chômage intempéries est accordée à partir du premier jour ouvrable qui suit l'arrêt de travail. Elle ne peut excéder deux cents (200) heures de travail par année civile.

**Art. 8** - L'indemnité de chômage intempéries est calculée par jour ouvrable sur la base de la durée de travail appliquée dans l'entreprise, sans que cela n'excède un maximum de huit (8) heures et les trois quarts (3/4) du salaire ou de la rémunération horaire perçus par le travailleur à la veille de l'arrêt de travail.

**Art. 9** - L'indemnité de chômage intempéries est payée aux travailleurs par l'organisme employeur, agissant pour le compte de la caisse prévue ci-dessus, dans les mêmes conditions de lieu et de temps que le salaire.

Les montants de l'indemnité alloués dans le cadre du précédent alinéa, sont remboursés par la caisse à l'organisme employeur après un contrôle de conformité, dans un délai de trente (30) jours à compter du dépôt de la déclaration de l'arrêt de travail.

L'indemnité de chômage-intempéries ne peut se cumuler avec les indemnités journalières d'accident de travail, d'assurances sociales et de congés payés.

Elle est exclusive de toute autre indemnité de chômage.

**Art. 10** - L'indemnité de chômage-intempéries cesse d'être due au travailleur lorsque celui-ci exerce une activité rémunérée pendant la période d'arrêt de travail, sous réserve que l'exercice de l'activité rémunérée soit dûment constaté par les contrôleurs assermentés visés à l'article 14 ci-dessous, et que l'inspecteur du travail en soit informé.

**Art. 11** - L'indemnité de chômage-intempéries est assimilée au salaire, et soumise aux retenues légales au titre de la sécurité sociale.

A ce titre, son bénéficiaire demeure régi par la législation en vigueur.

**Art. 12** - En cas d'intempéries, l'arrêt de travail est décidé par l'employeur ou par son représentant et ce, après consultation du/ou des représentants des travailleurs et du maître de l'œuvre lorsque les travaux sont exécutés pour le compte d'une administration publique ou d'une collectivité locale.

Une déclaration d'arrêt du travail, signée par l'employeur ou par son représentant et par des représentants des travailleurs, est adressée par l'employeur à la caisse dans les quarante huit (48) heures qui suivent l'arrêt du travail.

**Art. 13** - Les organismes employeurs et les travailleurs cités à l'article 3 ci-dessus sont assujettis à une cotisation paritaire calculée sur la base de l'assiette de la sécurité sociale.

Cette cotisation couvre les dépenses induites par l'indemnité de chômage-intempéries, ainsi que les frais de gestion.

Le taux de cette cotisation est fixé par voie réglementaire. Son recouvrement est régi par les mêmes règles applicables aux cotisations de la sécurité sociale.

**Art. 14** - Les inspecteurs du travail et les contrôleurs assermentés de la caisse sont habilités à effectuer le contrôle de l'application des dispositions de la présente ordonnance.

**Art. 15** - Les conflits et les recours induits par l'application des dispositions de la présente ordonnance obéissent aux règles en vigueur en matière de sécurité sociale.

**Art. 16** - Quiconque se rend coupable de fausse déclaration aux fins de bénéficier d'indemnités indues ou de se soustraire aux obligations prévues dans la présente ordonnance est passible des dispositions prévues par le code pénal.

**Art. 17** - La présente ordonnance sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 02 Ramadhan 1417  
correspondant au 11/01/1997

**Liamine ZEROUAL**

**Décret exécutif n° 97-46 du 26 Ramadhan 1417 correspondant au 4 février 1997 fixant les taux de cotisations dues à la caisse nationale des congés payés et du chômage-intempéries des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique, au titre des congés payés et du chômage-intempéries. (N° JORA : 008du 05-02-1997)**

**Le Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport conjoint du ministre de l'habitat et du ministre du travail, de la protection sociale et de la formation professionnelle,

- Vu la Constitution, notamment ses articles 85-4° et 125 (alinéa 2) ;
- Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail;
- Vu l'ordonnance n° 97-01 du 2 Ramadhan 1417 correspondant au 11 janvier 1997 instituant l'indemnité de chômage-intempéries pour les travailleurs des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique et fixant les conditions et les modalités de son attribution ;
- Vu le décret présidentiel n° 95-450 du 9 Chaâbane 1416 correspondant au 31 décembre 1995 portant nomination du Chef du Gouvernement ;
- Vu le décret présidentiel n°96-01 du 14 Chaâbane 1416 correspondant au 5 janvier 1996, modifié, portant nomination des membres du Gouvernement ;

**Décrète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - En application des dispositions de l'article 52 ter de la loi n°90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée et les disposition de l'article 13 de l'ordonnance n° 97-01 du 2 Ramadhan 1417 correspondant au 11 janvier 1997, susvisées, le présent décret a pour objet de fixer les taux de cotisation dues à la caisse de compensation du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique aux titres des congé payés et du chômage- intempéries.

**Art. 2** - Le taux de cotisation due, au titre des congés payés, est fixé à 12,21% calculé sur la base de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Elle est à la charge exclusive de l'employeur.

**Art. 3** - Le taux de cotisation due, au titre de l'indemnité chômage intertempéries, est fixé à 0,75% sur la base de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, réparti comme suit:

- 0,375% part patronale,
- 0,375% part ouvrière.

**Art. 4** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 04 Février 1997

**Ahmed OUYAHIA**



**Décret exécutif n° 97-47 du 26 Ramadhan 1417 correspondant au 4 février 1997 fixant la liste des activités professionnelles, assujetties à l'indemnité de chômage-intempéries des travailleurs des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique.  
(N° JORA : 008 du 05-02-1997)**

**Le Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport conjoint du ministre de l'habitat et du ministre du travail, de la protection sociale et de la formation professionnelle,

- Vu la Constitution, notamment ses articles 85-4° et 125 (alinéa 2) ;
- Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail ;
- Vu l'ordonnance n° 97-01 du 2 Ramadhan 1417 correspondant au 11 janvier 1997 instituant l'indemnité de chômage-intempéries pour les travailleurs des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique et fixant les conditions et modalités de son attribution ;
- Vu le décret n°80-137 du 10 mai 1980, instituant la nomenclature des activités économiques et des produits ;
- Vu le décret présidentiel n° 95-450 du 9 Chaâbane 1416 correspondant au 31 décembre 1995 portant nomination du Chef du Gouvernement ;
- Vu le décret présidentiel n° 96-01 du 14 Chaâbane 1416 correspondant au 5 janvier 1996, modifié, portant nomination des membres du Gouvernement ;

**Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - En application de l'article 3 de l'ordonnance n° 97-01 du 2 Ramadhan 1417 correspondant au 11 janvier 1997, le présent décret a pour objet de fixer la liste des activités professionnelles assujetties à l'indemnité de chômage-intempéries.

**Art. 2** - La liste, objet du présent décret, définie par référence à la nomenclature des activités économiques et des produits telle que définie par le décret n° 80-137 du 10 mai 1980 susvisé, est établie comme suit :

- \* 050 - Aménagement de périmètres irrigués.
- \* 054 - Drainage agricole.

- \* 058 - Défense et restauration des sols.
- \* 096 - Constructions d'ouvrages destinés à la production, la transformation, le transport et la distribution d'hydrocarbures.
- \* 097 - Autres services et travaux pétroliers.
- \* 142 - Carrières de pierre de taille pour la construction et l'industrie.
- \* 143 - Extraction et préparation de sable.
- \* 144 - Extraction et préparation de gypse.
- \* 145 - Extraction et préparation de pierre à chaux.
- \* 146 - Carrières d'argile.
- \* 156 - Extraction et préparation d'asphalte de bitume.
- \* 219 - Constructions métalliques (fabrication d'éléments et pose associées ou la pose seule).
- \* 310 - Concassage et taille de pierres, fabrication d'objets en pierre, en taille d'ardoise.
- \* 311 - Marbrerie funéraire (y compris pose et entretien de monuments funéraires en granit, en marbre, en pierre ou en ciment).
- \* 319 - Préfabrication en béton (revêtement de façade en béton, autres préfabriqués en béton pour bâtiment).
- \* 320 - Cabines sahariennes et autres préfabrications métalliques.
- \* 321 - Bâtiments préfabriqués en bois.
- \* 330 - Fabrication de bâtiments (à usage d'habitation, éducatif, sanitaires, touristique, culturel et sportif, religieux, administratif, agricole, industriel, commercial, de transport et autres bâtiments).
- \* 331 - Maçonnerie, plâtrerie, travaux en ciment et béton armé pour le bâtiment, terrassement et démolition de bâtiments.
- \* 332 - Charpente en bois, menuiserie du bâtiment, pose.
- \* 333 - Couverture, plomberie, étanchéité et insonorisation.
- \* 337 - Fumisterie et ramonage non industriels.
- \* 338 - Peinture de bâtiment.
- \* 339 - Décoration et aménagement de locaux divers, installation de rideaux, stores.
- \* 340 - Montage de construction (y compris pose d'enseignes lumineuses).
- \* 341 - Installation d'électricité (y compris pose d'enseignes lumineuses).
- \* 342 - Entreprises de travaux publics et souterrains.
- \* 343 - Terrassements et travaux ruraux,

- \* 01 - terrassements ruraux (N.C. drainage au 054 et aménagements de périmètres irrigués au 050),
- \* 02 - canaux d'irrigation,
- \* 03 - forage de puits d'eau,
- \* 04 - autres travaux ruraux.
- \* 344 - Travaux maritimes et fluviaux,
  - \* 01 - dragage,
  - \* 02 - installations portuaires et constructions similaires,
  - \* 04 - autres ouvrages de retenues des eaux (barrages),
- \* 347 - Travaux urbains et travaux d'hygiène publique,
  - \* 01 - lignes de distribution d'énergie électrique (installation d'équipement électrique non comprise),
  - \* 02 - canalisation de gaz de ville,
  - \* 03 - système de distribution d'eau,
  - \* 04 - lignes téléphoniques locales et installations similaires,
  - \* 05 - réseaux d'égouts,
  - \* 06 - système d'éclairage des rues, des routes et des grands espaces,
  - \* 07 - système de régulation de la circulation,
  - \* 08 - usines de traitement des eaux usées et d'épuration des eaux,
  - \* 09 - autres équipements d'infrastructure urbaine.
- \* 348 - Installation de réseaux et de centrales électriques et téléphoniques,
  - \* 01 - centrales électriques,
  - \* 02 - lignes de transport d'énergie électrique,
  - \* 03 - installation de postes haute, moyenne et basse tension, 10 - installation de centraux téléphoniques, 11 - lignes et autres infrastructures pour les télécommunications, la radiodiffusion, la télévision (y compris la détection).
- \* 349 - Pose de canalisation d'eau à grande distance,
  - \* 20 - conduite d'eau à grande distance,
  - \* 90 - autres conduites.
- \* 353 - Travaux liés à l'exploitation des mines,
  - \* 01 - forage, fonçage de puits et percement de tunnels,
  - \* 09 - autres travaux liés à l'exploitation des mines.
- \* 533-01 - menuiserie générale bois (y compris pièces de charpente pour bâtiments et constructions).

**Art 3** - Le présent décret sera publié au journal officiel de la République Algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 04 Février 1997

**Ahmed OUYAHIA**

## **Loi n° 81-10 du 11 Juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers**

**Référence:** JORA n° 28 / 198 1.

### **Le Président de la République,**

- Vu la constitution, notamment ses articles 151 et 154 ;
  - Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, notamment ses articles 37, 45, 54, 55, 98, 200, 201, 208, 213 et 214;
  - Vu l'ordonnance n° 67-90 du 17 juin 1967 portant code des marchés publics;
  - Vu l'ordonnance n° 71-60 du 5 août 1971 relative aux conditions d'emploi des étrangers;
  - Vu l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé ;
  - Vu le décret n° 69-148 du 2 octobre 1969 fixant les conditions de recrutement des personnels étrangers dans les services de l'Etat, collectivités locales et organismes publics;
- Après adoption par l'Assemblée populaire nationale,

### **Promulgue la loi dont la teneur suit :**

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente loi a pour objet de fixer les conditions d'emploi des travailleurs étrangers selon les besoins du développement national.

**Art. 2** - Sous réserve des dispositions contraires d'un traité ou d'une convention conclu par l'Algérie avec un Etat étranger, tout étranger appelé à exercer une activité salariée en Algérie doit être titulaire d'un permis de travail ou d'une autorisation de travail temporaire délivrés par les services compétents de l'autorité chargée du travail, conformément aux dispositions de la présente loi.

**Art. 3** - Il est fait défense à tout organisme employeur d'occuper, même à titre temporaire, des travailleurs étrangers n'ayant pas un niveau de qualification au moins équivalent à celui de technicien, sauf le cas de ressortissants d'un Etat avec lequel l'Algérie a conclu un traité ou une convention, tel que visé à l'article 2 ci-dessus, ainsi que des personnes ayant le statut de réfugiés politiques.

Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées, en cas de force majeure, par le ministre chargé du travail, sur rapport motivé de l'organisme employeur,

Pour tout étranger exerçant une activité salariée en Algérie sans être soumis au permis de travail en vertu des dispositions prévues à l'article 2 de la présente loi, l'organisme employeur est tenu d'en faire la déclaration auprès des services de l'emploi territorialement compétents. Un décret précisera les modalités d'application du présent article.

**Art. 4** - Le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire permet au bénéficiaire l'exercice d'une activité salariée déterminée, valable pour une période donnée, auprès d'un seul et même organisme employeur.

**Art. 5** - Dans le cadre des dispositions des articles 45, 54, 55 et 213 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire ne doivent être délivrés au travailleur étranger que si :

- le poste de travail à occuper ne peut, en aucun cas, être pourvu par un travailleur national, que ce soit par voie de promotion interne ou par voie de recrutement externe, y compris la main-d'œuvre nationale émigrée,
- le travailleur étranger possède les titres, diplômes et qualification professionnelle nécessaires à l'emploi à occuper,
- le contrôle sanitaire confirme que celui-ci satisfait aux conditions déterminées par la réglementation en vigueur.

**Art. 6** - Le dossier du permis de travail ne saurait être reçu par les services compétents du ministère du travail s'il n'est pas accompagné du rapport motivé de l'organisme employeur et assorti de l'avis des représentants des travailleurs.

**Art. 7** - Pour les dispositions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, les services compétents du ministère du travail sont associés à l'examen des contrats et accords portant sur les marchés de travaux ou d'assistance technique que tout organisme algérien se propose de passer avec les organismes étrangers.

L'inobservation des dispositions de l'alinéa ci-dessus rend nulle la référence faite, par l'organisme employeur, à un contrat ou accord et entraîne rejet de la demande du permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire. Un décret précisera les modalités d'application du présent article.

**Art. 8** - Une autorisation de travail temporaire est délivrée aux travailleurs étrangers appelés à exercer une activité salariée d'une durée inférieure ou

égale à trois mois, sur demande motivée de l'organisme employeur après consultation des représentants des travailleurs.

Elle ne peut être renouvelée plus d'une fois dans l'année.

**Art. 9** - Sont exclus de l'obligation de l'autorisation de travail temporaire prévue à l'article 8 ci-dessus, les travailleurs étrangers appelés, à titre exceptionnel, pour effectuer des travaux n'excédant pas quinze (15) jours et sans que le total cumulé des durées de présence n'excède trois (3) mois dans l'année.

Des mécanismes de contrôle seront prévus, afin de s'assurer du caractère exceptionnel des travaux pour lesquels l'intervention de travailleurs étrangers est sollicitée.

Un décret précisera les modalités d'application du présent article.

**Art. 10** - La durée du permis de travail ne peut être supérieure à deux (2) ans. Le permis de travail est renouvelable dans les mêmes conditions et formes que celles prévues aux articles 5 et 6 ci-dessus.

**Art. 11** - Le permis de travail est délivré et renouvelé aux conjoints étrangers des citoyens et citoyennes algériens, pour une durée de deux (2) années, sur présentation de documents d'état civil justifiant un mariage légal conformément à la législation en vigueur en Algérie.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa ci-dessus, le permis de travail est délivré et renouvelé de plein droit :

- aux conjoints étrangers veufs ou divorcés de citoyens et citoyennes algériens dont les enfants sont de nationalité algérienne et résidant en Algérie à leur charge ou garde directe,
- à toute épouse étrangère dont le conjoint algérien vient à être frappé d'une invalidité permanente dûment reconnue.

**Art. 12** - La délivrance du permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire donne lieu à l'apposition d'un timbre fiscal à la charge du bénéficiaire.

**Art. 13** - Le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire est retiré auprès des services de l'emploi territorialement compétents, par le travailleur étranger en personne ou, le cas échéant, par le représentant dûment mandaté de l'organisme employeur.

**Art. 14** - Sans préjudice des sanctions prévues par la législation en vigueur, le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire peuvent être

retirés au travailleur étranger lorsque celui-ci contrevient à la législation en vigueur, notamment :

- lorsque les informations et documents présentés se révèlent inexacts,
- lorsque le travailleur étranger contrevient aux dispositions prévues aux articles 4 et 5 ci-dessus.

**Art. 15** - Après expiration du contrat de travail pour lequel il est tenu, un travailleur étranger peut être autorisé exceptionnellement, par les services de l'emploi territorialement compétents et après consultation du dernier employeur, à offrir ses services à un autre employeur qui introduira, pour son compte, une demande de permis de travail dans les conditions fixées par la présente loi.

**Art. 16** - Le travailleur étranger régi par la présente loi perçoit un salaire afférent à l'indice de poste auquel peut prétendre son homologue algérien de même niveau, affecté éventuellement d'une majoration dans des conditions fixées par décret. La rémunération est payable sur le territoire national et à terme échu.

Le travailleur étranger peut, dans des conditions fixées par décret, prétendre au remboursement des frais de voyage, pour lui-même et les membres de sa famille, de son lieu habituel de résidence à son lieu d'affectation,

**Art. 17** - Le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire doivent être présentés à toute réquisition des autorités compétentes.

**Art. 18** - Si le titulaire du permis de travail a des motifs valables qui l'obligent à quitter son employeur, il doit saisir les services de l'emploi territorialement compétents quinze ( 15 ) jours au moins avant la rupture de la relation de travail et en justifier les motifs.

**Art. 19** - Sera puni d'une amende de 5.000 DA à 10.000 DA par infraction constatée, tout contrevenant aux dispositions de la présente loi qui occuperait un travailleur étranger soumis à l'obligation du permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire lequel

\*ne serait pas muni de ces documents,

\*ou serait en possession d'un titre périmé,

\*ou serait employé dans une fonction autre que celle mentionnée sur lesdits documents.

**Art. 20** - Sans préjudice des sanctions disciplinaires, tout travailleur d'une entreprise ou d'un organisme public ou privé qui aurait, par ses instructions



ou ses directives aux personnes ou services placés sous son autorité, autorisé l'emploi d'un travailleur étranger non muni du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire exigés, est puni d'une amende de 1.000 DA à 5.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées. En cas de récidive, le contrevenant est passible de poursuites judiciaires et puni d'une amende de 1.000 DA à 5.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées et d'un emprisonnement d'un ( 1 ) à six ( 6 ) mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.

**Art. 21** - L'organisme employeur est tenu d'aviser les services de l'emploi territorialement compétents de toute résiliation de contrat de travail d'un travailleur étranger dans les quarante-huit ( 48 ) heures. Le travailleur étranger concerné est tenu de restituer le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire à son organisme employeur, lequel doit l'adresser aux services de l'emploi territorialement compétents au plus tard quinze ( 15 ) jours après la date de rupture de la relation de travail.

**Art. 22** - Tout organisme employeur, occupant des travailleurs étrangers soumis ou non au permis de travail ou à l'autorisation de travail temporaire, est tenu d'établir, au cours du premier trimestre de chaque année, et au titre de l'exercice précédent, un état nominatif de son personnel étranger, suivant des modalités fixées par voie réglementaire.

Cet état nominatif doit être adressé aux services de l'emploi territorialement compétents.

**Art. 23** - La non-transmission par l'organisme employeur, dans les délais prescrits aux articles 21 et 22 ci-dessus, de l'avis de résiliation du contrat de travail ou de l'état nominatif annuel des personnels étrangers, sera sanctionné d'une amende de 1.000 DA à 2.000 DA laquelle sera doublée en cas de récidive.

**Art. 24** - Tout travailleur étranger qui contrevient aux dispositions des articles 37, 98, 200, 201 et 208 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, notamment en ce qui concerne la divulgation des secrets professionnels, est puni conformément aux dispositions de l'article 302 du code pénal sans préjudice des sanctions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

**Art. 25** - Le travailleur étranger qui contrevient aux dispositions de la présente loi est puni d'une amende de 1.000 DA à 5.000 DA et d'un emprisonnement de dix ( 10 )jours à un mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, sans préjudice des mesures administratives qui peuvent être prises à son encontre.

**Art. 26** - Sont abrogées toutes dispositions contraires à celles de la présente loi.

**Art. 27** - La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 11 juillet 1981

**Chadli BENDJEDID**

# **Décret n° 82-510 du 25 Décembre 1982 Fixant les modalités d'attribution du permis de travail et de l'autorisation de travail temporaire aux travailleurs étrangers**

**Référence:** JORA n° 56 / 1982.

## **Le Président de la République,**

- Vu la constitution, notamment ses articles 111 - 10° et 152
- Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur»,
- Vu la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers;
- Vu le décret n°81-62 du 4 avril 1981 relatif au bilan de l'emploi et aux prévisions annuelles et pluriannuelles de recrutement;

**Décète :**

## **TITRE I**

### **Dispositions générales**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret a pour objet de fixer les modalités d'attribution du permis de travail et de l'autorisation de travail temporaire aux travailleurs étrangers, en application des dispositions de la loi n° 81 -10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers.

**Art. 2** - Les rapports motivés prévus aux articles 6 et 8 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers indiquent :

- le nom ou la raison sociale de l'organisme employeur,
- les exigences du poste de travail à pourvoir, la description des tâches à accomplir et la nature des travaux à réaliser,
- les raisons justifiant l'emploi d'un travailleur étranger, notamment celles relatives à ses titres, diplômes ou qualifications professionnelles.

**Art. 3** - Le permis de travail et l'autorisation de travail temporaire, dûment revêtus du timbre fiscal prévu par la législation en vigueur, doivent comporter les mentions suivantes :

- les renseignements relatifs à l'état civil et à la nationalité du travailleur étranger,

- le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'organisme auprès duquel il est autorisé à occuper un emploi,
- le poste de travail auquel il est affecté et la wilaya du lieu d'implantation de ce poste,
- la durée de validité du document délivré.

**Art. 4** - La possession d'un permis de travail et d'une autorisation de travail temporaire ne dispense pas leur titulaire de satisfaire aux formalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur et relatives au séjour des étrangers en Algérie.

**Art. 5** - Sous réserve des dispositions de l'article 3 ci-dessus, la forme du permis de travail et de l'autorisation de travail temporaire ainsi que les mentions qui y sont portées sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

**Art. 6** - La demande de délivrance ou de renouvellement du permis de travail et de l'autorisation de travail temporaire est déposée auprès des services de l'emploi territorialement compétents, par l'organisme employeur qui se propose de recruter un travailleur étranger.

Le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire accordé est délivré et remis par les services sus-indiqués au représentant dûment mandaté de l'organisme employeur ou au travailleur étranger, contre restitution du récépissé délivré à l'occasion du dépôt de la demande présentée.

**Art. 7** - Pour application des dispositions de l'article 5 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 susvisée, l'organisme employeur est tenu avant de déposer l'une ou l'autre des demandes prévues à l'article 6 ci-dessus, de s'assurer auprès des services de l'emploi, que le poste de travail auquel il se propose d'affecter un travailleur étranger ne peut pas être pourvu par un travailleur national.

## TITRE II

### Du permis de travail

#### Chapitre I

##### Procédure de délivrance du permis de travail

**Art. 8** - Sous réserve des dispositions de l'article 11 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 susvisée, la demande de permis de travail, recevable dans les conditions fixées à l'article 6 de ladite loi, comporte en annexe :

- \*une fiche de renseignements relatifs au travailleur étranger;
- \*les copies, dûment certifiées conformes aux originaux, des titres, diplômes ou autres documents probants de la qualification professionnelle de ce travailleur;
- \*les copies, dûment certifiées conformes aux originaux, des documents attestant que l'entrée du travailleur en Algérie s'est effectuée de manière régulière;
- \*les certificats médicaux prévus par la législation en vigueur,-
- \*un exemplaire du contrat de travail, dûment approuvé;
- \*des photos d'identité;

Un récépissé de versement des pièces sus-indiquées est délivré au déposant.

**Art. 9** - La notification de la suite réservée par les services de l'emploi compétents, à la demande prévue à l'article 8 ci-dessus, est faite à l'organisme employeur dans les quarante cinq ( 45 ) jours qui suivent le dépôt de cette demande.

Passé ce délai, l'avis favorable des services de l'emploi est réputé acquis.

**Art. 10** - Le permis de travail est délivré conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus, dans les quinze jours qui suivent l'avis favorable.

## Chapitre II

### Du renouvellement du permis de travail

**Art. 11** - Sous réserve des dispositions de l'article 11 de la loi n° 8 1 -10 du 11 juillet 1981 susvisée, la demande de renouvellement du permis de travail recevable dans les conditions fixées à l'article 6 de ladite loi, comporte en annexe :

- un exemplaire du contrat de travail dûment approuvé,
- le permis de travail délivré antérieurement dont le renouvellement est poursuivi.

**Art. 12** - Lorsque le travailleur étranger, pour lequel le renouvellement du permis est de travail est demandé, entend changer d'organisme employeur, le dossier de la demande présenté conformément aux dispositions des articles 6 alinéa 1<sup>er</sup> et 11 du présent décret comporte, en outre :

- une attestation de l'ancien organisme employeur certifiant la bonne conduite et les qualités professionnelles de l'intéressé, et indiquant les motifs de la cessation de la relation de travail;

•un certificat de travail attestant que le travailleur étranger a accompli ses obligations contractuelles et qu'il quitte son organisme employeur libre de tout engagement.

Le renouvellement du permis de travail, éventuellement accordé, l'est à titre exceptionnel, conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 susvisée.

**Art. 13** - La demande de renouvellement du permis de travail est déposée quarante cinq ( 45 )jours, au moins, avant la date d'expiration de ce document. Un récépissé est délivré à l'occasion de ce dépôt; ce, récépissé permet au travailleur étranger de poursuivre ses activités jusqu'à la date limite de validité du permis de travail déposé.

**Art. 14** - La suite réservée par les services de l'emploi territorialement compétents à la demande de renouvellement du permis de travail, est notifiée à l'organisme employeur quinze ( 15 ) jours, au moins, avant la date d'expiration du permis de travail.

## TITRE III

### De l'autorisation de travail temporaire

#### Chapitre I

#### Procédure de délivrance de l'autorisation de travail temporaire

**Art. 15** - La demande d'autorisation de travail temporaire, application faite des dispositions de l'article 8 de la loi n° 81 -10 du 11 juillet 1981 susvisée, comporte en annexe:

\*une fiche de renseignements relatifs au travailleur étranger;

\*les copies, dûment certifiées conformes aux originaux, des documents attestant que l'entrée du travailleur en Algérie s'est effectuée de manière régulière ;

\*les certificats médicaux prévus par la législation en vigueur ;

\*la définition du poste de travail et l'indication de la nature des travaux à réaliser, attestée par le maître de l'ouvrage ;

\*les copies, dûment certifiées conformes aux originaux, des titres, diplômes ou autres documents probants de la qualification professionnelle du travailleur étranger;

\*un exemplaire du contrat de travail, dûment approuvé,

\*des photos d'identité.

**Art. 16** - Lorsque la demande prévue à l'article 15 ci-dessus est agréée, l'autorisation de travail temporaire accordée est délivrée dans les conditions prévues à l'article 6 alinéa 2 ci-dessus.

## **Chapitre II**

### **Du renouvellement de l'autorisation de travail temporaire**

**Art. 17** - La demande de renouvellement de l'autorisation de travail temporaire est déposée huit (8) jours, au moins, avant la date d'expiration de ce document.

Le rapport motivé, prévu à l'article 2 ci-dessus doit indiquer, en outre, les raisons pour lesquelles le renouvellement de l'autorisation de travail temporaire est poursuivi.

## **TITRE IV**

### **Dispositions diverses**

## **Chapitre I**

### **Des dérogations exceptionnelles**

**Art. 18** - Les dérogations exceptionnelles prévues par l'article 3 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 susvisée, font l'objet d'une demande de permis de travail ou d'autorisation de travail temporaire, déposée dans les formes prévues, selon le cas, par le présent décret, pour la délivrance de ces documents.

Toutefois, le document objet de la demande, n'est délivré qu'après notification de l'avis favorable des services de l'emploi territorialement compétents, à la demande présentée.

## Chapitre II

### Des déclarations

**Art. 19** - Sous réserve, conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 susvisée, d'un traité ou d'une convention internationale où l'Algérie est partie, les organismes employeurs sont tenus de déclarer aux services de l'emploi territorialement compétents, quinze (15) jours au moins avant leur recrutement, les travailleurs bénéficiaires des dispositions des articles 2 et 3 du présent décret.

Cette déclaration mentionne :

- le nom ou la raison sociale de l'organisme employeur et son statut juridique;
- les renseignements relatifs à l'état civil et à la nationalité des travailleurs étrangers concernés;
- la qualification professionnelle de ces travailleurs;
- les postes de travail qui leur sont affectés ;
- la durée des contrats de travail établis ;
- le salaire de poste et les avantages qui leur sont consentis.

Un récépissé de déclaration est délivré pour chaque travailleur concerné, sur présentation d'un document justificatif de son identité.

**Art. 20** - Les organismes employeurs sont tenus de déclarer au directeur de wilaya chargé du travail, les travailleurs étrangers appelés, à titre exceptionnel, à effectuer des travaux dont la durée n'excède pas quinze ( 15 ) jours.

Cette déclaration comporte en annexe :

\*un rapport mentionnant le nom ou la raison sociale de l'organisme employeur et son statut juridique. Ce rapport expose le caractère exceptionnel des travaux à réaliser;

\*une fiche de renseignements relatifs au travailleur étranger;

\*le décompte des journées de travail effectuées en Algérie par le même travailleur, au cours des douze ( 12 ) mois précédant le jour de la déclaration.

**Art. 21** - La notification faite aux services de l'emploi territorialement compétents, de la résiliation du contrat de travail du travailleur étranger, dans les conditions prévues à l'article 21 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 susvisée, mentionne :

- le nom ou la raison sociale de l'organisme employeur et son statut juridique;



- le nom, le prénom et la nationalité du travailleur étranger concerné ;
- la date et les motifs de la rupture de la relation de travail ;
- les références du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire.

**Art. 22** - L'état nominatif du personnel étranger prévu à l'article 22 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 susvisée, comporte notamment

- les noms, prénoms et nationalités de ces travailleurs;
- leurs qualifications professionnelles ;
- leurs dates de recrutement ;
- les postes de travail occupés;
- les montants mensuels des salaires, primes et indemnités octroyés;
- la nature des contrats de travail.

Le modèle de l'état nominatif prévu ci-dessus est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

**Art. 23** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 25 décembre 1982

**Chadli BENDJEDID**

## **Décret n° 86-276 du 11 Novembre 1986 fixant les conditions de recrutement des personnels étrangers dans les services de l'état, des collectivités locales, établissements, organismes et entreprises publics**

**Référence :** JORA n° 46 / 1986

### **Le Président de la République,**

-Vu la constitution, notamment ses articles 111-10° et 152 ;

- Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, notamment ses articles 146, 214, ensemble les textes pris pour son application ;

- Vu la loi n° 81-03 du 21 février 1981 fixant la durée légale du travail;

- Vu la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, notamment ses articles 3, 5, 16 et 24 et les textes pris pour son application ;

- Vu la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales et notamment son article 6;

- Vu la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et notamment ses articles 8, 51 et 57;

- Vu la loi n° 83-14 du 2 juillet 1983 relative aux obligations des assujettis en matière de sécurité sociale;

- Vu le décret n° 69-148 du 2 octobre 1969 fixant les conditions de recrutement des personnels étrangers dans les services de l'Etat, des collectivités locales, établissements et organismes publics ;

### **Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Sous réserve des dispositions prévues par la loi n° 8110 du 11 juillet 1981 susvisée, les services de l'Etat, des collectivités locales, établissements, organismes et entreprises publics peuvent procéder à des recrutements, à titre contractuel, de personnels étrangers, dans les conditions fixées par le présent décret.

Peuvent être recrutés dans ce cadre :

- des enseignants pour les matières scientifiques et techniques des enseignements post-fondamental et supérieur ;

- des personnels exerçant des emplois à caractère technique ou affectés à des tâches de formation;
- les personnels visés ci-dessus doivent justifier d'un niveau au moins égal à celui de l'homologue algérien classé à la catégorie 14 du statut-type, à titre exceptionnel, il peut être procédé au recrutement des personnels ayant un niveau de technicien.

**Art. 2** - Les travailleurs étrangers visés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus doivent justifier des conditions de recrutement au moins égales à celles exigées des homologues algériens occupant les mêmes emplois ou postes de travail et d'une expérience professionnelle d'au moins 4 ans.

Ces conditions déterminées par les statuts particuliers sont appréciées, compte tenu des titres universitaires et professionnels détenus par les intéressés, ainsi que les travaux qu'ils auraient réalisés dans leurs spécialités.

**Art. 3** - Le contrat initial d'engagement est souscrit pour une période maximale de deux (2) ans. Il prend effet à la date d'installation de l'intéressé dans son emploi ou son poste de travail.

Il peut être renouvelé pour de nouvelles périodes d'une durée maximale d'une année chacune.

Les cocontractants doivent manifester leur volonté de renouveler le contrat trois (3) mois avant l'expiration du contrat en cours d'exécution.

**Art. 4** - Le contrat peut être dénoncé par l'un des cocontractants, sous réserve d'un préavis de trois (3) mois. Le travailleur étranger exerçant dans le secteur de l'éducation, de l'enseignement et de la formation ne peut résilier son contrat avant la fin de l'année scolaire ou universitaire.

En cas de résiliation du contrat par l'employeur pour des motifs autres que disciplinaires ou professionnels, le travailleur étranger peut prétendre au bénéfice d'une indemnité de licenciement égale à un (1) mois de salaire par période de 12 mois consécutifs de services effectifs sans que cela excède 3 mois.

**Art. 5** - Le contrat est résilié de plein droit, sans préavis ni indemnités :

\*en cas de manquement grave par le contractant à ses obligations,

\*en cas d'insuffisance professionnelle,

\*en cas d'abandon de poste,

\*si après signature du contrat ou en cours d'exécution de celui-ci, le travailleur étranger ne rejoint pas son poste dans les délais qui lui sont impartis par son employeur.

**Art. 6** - Les travailleurs régis par le présent décret sont soumis aux autorités algériennes dans l'exercice de leurs fonctions. Ils ne peuvent solliciter ou recevoir d'instructions d'une autorité autre que de l'autorité dont ils relèvent.

Ils ne peuvent se livrer à aucune activité politique sur le territoire algérien et doivent s'abstenir de tout acte de nature à nuire aux intérêts matériels et moraux de l'Algérie.

Ils bénéficient des droits et sont soumis aux obligations à caractère professionnel résultant des dispositions régissant l'emploi qu'ils occupent.

Ils s'interdisent, pendant toute la durée de leur engagement, d'exercer, directement ou indirectement, une autre activité lucrative de quelque nature que ce soit.

**Art. 7** - Les travailleurs étrangers régis par le présent décret seront rémunérés sur la base de l'échelle nationale indiciaire relative aux salaires compte tenu de leurs titres, diplômes, expérience professionnelle et des autres exigences du poste de travail.

**Art. 8** - Les travailleurs étrangers perçoivent le salaire de base fixé par l'échelle nationale indiciaire relative aux salaires, majoré de l'indemnité d'expérience calculée conformément aux dispositions de la réglementation applicable aux secteurs d'activité concernés.

Le salaire de base déterminé ci-dessus est affecté d'un coefficient correcteur compris entre 1, 1 et 4.

Un arrêté conjoint du ministre des finances, du ministre de la planification, du ministre de la formation professionnelle et du travail et de l'autorité chargée de la fonction publique déterminera par secteur, filière, poste de travail et zone, le taux du coefficient correcteur ci-dessus.

**Art. 9** - Au début de l'engagement, le travailleur étranger, recruté dans le cadre du présent décret, a droit à la charge de son employeur

- au remboursement des frais de transport de sa résidence en Algérie à son lieu d'affectation s'il est recruté en Algérie pour lui-même, son conjoint et ses enfants mineurs à charge dans la limite de deux (2) ;
- au remboursement des frais de transport par la voie la plus économique et la plus directe de son lieu de résidence à son lieu d'affectation pour lui-même, son conjoint et ses enfants mineurs à charge dans la limite de deux (2) s'il est recruté hors d'Algérie.

A la fin de l'engagement, l'intéressé bénéficie des mêmes droits-

**Art. 10** - A l'occasion du recrutement du travailleur étranger et à son départ définitif, l'employeur prend en charge les excédents de bagages à concurrence de :

\*40 kg pour le travailleur ;

\*20 kg pour le conjoint ;

\*20 kg pour ses enfants mineurs à charge dans la limite de deux (2).

**Art. 11** - Tous les deux (2) ans à l'occasion des congés administratifs passés dans le pays d'origine, l'employeur prend en charge les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs à charge dans la limite de deux (2) en classe économique, par la voie la plus directe.

**Art. 12** - Le travailleur étranger peut prétendre, à l'occasion des déplacements ou mutations pour raison de service sur le territoire national, au remboursement des frais engagés dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur applicable à l'homologue algérien.

**Art. 13** - Les travailleurs étrangers sont soumis en matière de durée de travail et de congés à la législation et la réglementation en vigueur.

**Art. 14** - L'organisme employeur mettra, pour la durée du contrat, un logement à la disposition du travailleur étranger,

Le loyer et les charges annexes sont à la charge de l'occupant.

**Art. 15** - Les travailleurs étrangers sont affiliés au régime de sécurité sociale en vigueur en Algérie.

**Art. 16** - En cas de maladie, d'accident ou de maladie imputable au service, les travailleurs étrangers bénéficient des dispositions de la réglementation en vigueur.

**Art. 17** - En cas de décès du travailleur étranger en Algérie, l'employeur prend en charge les frais de transfert de la dépouille ainsi que les frais de rapatriement des membres de la famille.

**Art. 18** - Les travailleurs étrangers recrutés dans le cadre du présent décret sont autorisés à importer en Algérie, les effets et objets personnels, sous le régime de la franchise temporaire sous réserve qu'ils demeurent leur propriété et qu'ils soient réexportés-

Le régime de franchise temporaire est également accordé, sous réserve d'une autorisation préalable du service algérien des douanes, au matériel professionnel d'usage courant nécessaire au travailleur pour l'exercice de ses fonctions.

Le régime applicable au véhicule personnel est celui prévu par la législation algérienne en faveur des agents étrangers servant au titre de la coopération, la franchise temporaire est limitée à un véhicule par agent et par famille.

**Art. 19** - Sous réserve des dispositions prévues par les accords de réciprocité passés avec l'Algérie et les conventions internationales dûment ratifiées, les travailleurs étrangers régis par le présent décret sont soumis au régime fiscal en vigueur en Algérie.

**Art. 20** - En matière de transfert de rémunération, les travailleurs étrangers bénéficient des dispositions de la réglementation en vigueur.

**Art. 21** - Par dérogation aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, les étrangers conjoints d'Algériens peuvent être recrutés dans le cadre du présent décret; toutefois, ils ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions des articles 8, 9, 10, 11, 14, 17, 18 et 20.

Les étrangers conjoints d'Algériens, justifiant des mêmes titres, diplômes et expérience professionnelle et occupant les mêmes postes de travail ou emplois percevront la rémunération et les indemnités allouées à l'homologue algérien.

**Art. 22** - Les dispositions du présent décret s'appliquent aux contrats en cours d'exécution à compter de la date de sa publication au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire, toutefois, lorsque les clauses des dits contrats sont plus favorables, ils continueront à produire leurs effets jusqu'à l'expiration de la période pour laquelle ils ont été souscrits.

**Art. 23** - Toutes dispositions contraires à celles du présent décret, notamment celles du décret n° 69-148 du 2 octobre 1969 susvisé, sont abrogées.

**Art. 24** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 11 novembre 1986

**Chadli BENDJEDID**

## **Loi n° 88-07 du 26 Janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail**

**Référence** : JORA n° 4 / 1988

### **Le Président de la République,**

-Vu la constitution, notamment ses articles 62, 152-200 et 154;

-Vu l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal, notamment ses articles 288, 289 et 459

-Vu l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises;

-Vu l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé; u l'ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales;

-Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, notamment ses articles 13, 14, 15, 30 et 212, ensemble les textes pris pour son application;

-Vu la loi n° 83-03 du 5 février 1983 relative à la protection de l'environnement notamment ses articles 74 à 120 ;

-Vu la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, notamment ses articles 63 à 75;

-Vu la loi n° 85-05 du 16 février 1985 relative à la protection et à la promotion de la santé;

Après adoption par l'Assemblée populaire nationale,

**Promulgue la loi dont la teneur suit :**

## **Chapitre I**

### **Objet et champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente loi a pour objet de définir les voies et les moyens ayant pour but d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, et de désigner

les personnes responsables et organismes employeurs chargés de l'exécution des mesures prescrites.

**Art. 2** - Les dispositions de la présente loi sont applicables à tout organisme employeur, quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient.

## Chapitre II

### Règles générales en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail

**Art. 3** - L'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs.

**Art. 4** - Les locaux affectés au travail, les emplacements de travail et leurs environnements, leurs dépendances et leurs annexes, y compris les installations de toute nature mises à la disposition des travailleurs, doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs.

L'ambiance de travail devra répondre aux conditions de confort et d'hygiène, notamment de cubage, d'aération, de ventilation, d'éclairage, d'ensoleillement, de chauffage, de protection contre les poussières et autres nuisances et d'évacuation des eaux usées et déchets.

Les travailleurs doivent pouvoir pratiquer la gymnastique de pause et bénéficier des moyens d'assurer leur hygiène individuelle et, notamment, par la mise à leur disposition des vestiaires, lavabos, douches, toilettes, eau potable, et par l'hygiène dans les cantines.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

**Art. 5** - Les établissements, les locaux affectés au travail, leurs dépendances et leurs annexes visés à l'article 4 ci-dessus, doivent être conçus, aménagés et entretenus de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Ils doivent, notamment, répondre aux nécessités suivantes :

\*garantir la protection contre les fumées, vapeurs dangereuses, gaz toxiques et bruits, et toute autre nuisance;

\*éviter les encombrements et surcharges;

\*garantir la sécurité des travailleurs lors de leur circulation pendant la mise en marche des engins et moyens de manutention et de transports, et pendant la manipulation des matières, matériaux, produits, marchandises et tous autres objets ;



\*assurer les conditions nécessaires afin de prévenir toute cause d'incendie ou d'explosion, ainsi que pour combattre l'incendie d'une façon rapide et efficace ;

\*placer les travailleurs à l'abri du danger et hors des zones dangereuses par éloignement ou séparation par l'interposition de dispositifs d'une efficacité reconnue ;

\*assurer l'évacuation rapide des travailleurs en cas de danger imminent ou de sinistre.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 6** - En fonction de la nature de l'activité et des risques, le travailleur doit bénéficier des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels de protection d'une efficacité reconnue.

**Art. 7** - L'organisme employeur est tenu d'intégrer la sécurité des travailleurs dans le choix des techniques et technologies et dans l'organisation du travail.

Les installations, les machines, mécanismes, appareils, outils et engins, matériels et tous moyens de travail doivent être appropriés aux travaux à effectuer et à la prévention des risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés.

Ils doivent faire l'objet de vérifications périodiques et de mesures d'entretien de nature à les maintenir en bon état de fonctionnement, en vue de garantir la sécurité du travail.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 8** - Est interdite la fabrication, l'exposition, la mise en vente, la vente, l'importation, la location ou la cession, à quelque titre que ce soit, en vue de leur utilisation

\*des appareils, machines ou éléments de machines qui, du fait de leurs défauts de conception, de construction ou suite à une détérioration, ne répondent pas aux normes nationales et internationales en vigueur, en matière d'hygiène et de sécurité,

\*des dispositifs, équipements ou produits de protection qui ne sont pas de nature à garantir les travailleurs contre les dangers auxquels ils peuvent être exposés, du fait de l'utilisation de matériels, substances ou préparations nécessitant l'emploi de tels moyens.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 9** - Les normes d'efficacité des produits, dispositifs ou appareils de protection seront fixées conformément à la législation en vigueur, après avis d'une commission nationale d'homologation.

La composition de cette commission, ses attributions ainsi que son fonctionnement sont définis par voie réglementaire.

**Art. 10** - Pour répondre aux exigences d'hygiène et de sécurité en milieu de travail, la fabrication, l'importation, la cession et l'utilisation des substances, produits ou préparations dangereux sont soumises à la législation en vigueur.

Les organismes employeurs, en particulier les fabricants et importateurs, sont tenus, avant toute introduction sur le marché de substances ou préparations présentant des dangers pour la santé des travailleurs, de fournir aux institutions et organismes concernés et, notamment à l'organisme national compétent en matière d'hygiène et de sécurité, les informations nécessaires à l'appréciation des risques présentés par lesdites substances ou préparations.

Les modalités d'application du présent article sont précisées par voie réglementaire,

**Art. 11** - Outre les dispositions législatives en vigueur, l'organisme employeur doit s'assurer que les travaux confiés aux femmes, aux travailleurs mineurs et travailleurs handicapés n'exigent pas un effort excédant leur force.

## Chapitre III

### Règles générales en matière de médecine du travail

**Art. 12** - La protection de la santé du travailleur par la médecine du travail est partie intégrante de la politique nationale de santé.

Dans le cadre des missions, telles que définies par la législation en vigueur, la médecine du travail, dont la double mission est préventive essentiellement et curative accessoirement, a pour but :

\*de promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique et mental des travailleurs dans toutes les professions et en vue d'élever le niveau des capacités de travail et de création;

\*de prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou des maladies professionnelles et de tout dommage causé à leur santé ;

\*d'identifier et de surveiller, en vue de réduire ou d'éliminer tous les facteurs qui, sur les lieux de travail, peuvent affecter la santé des travailleurs;

\*de placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes physiologiques et psychologiques et, en règle générale, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche ;

\*de réduire les cas d'invalidité et assurer une prolongation de la vie active des travailleurs ;

\*d'évaluer le niveau de santé des travailleurs en milieu de travail ;

\*d'organiser les soins d'urgence aux travailleurs, la prise en charge des traitements ambulatoires et le traitement des maladies professionnelles et à caractère professionnel ;

\*de contribuer à la sauvegarde de l'environnement par rapport à l'homme et à la nature.

**Art. 13** - La médecine du travail constitue une obligation de l'organisme employeur. Elle est à la charge de celui-ci.

**Art. 14** - La médecine du travail s'exerce sur les lieux mêmes du travail.

En application des dispositions de l'article 13 ci-dessus, l'organisme employeur est tenu de mettre en place un service de médecine du travail, conformément à des normes fixées par voie réglementaire.

Dans le cas où les normes visées à l'alinéa ci-dessus n'obligent pas l'employeur à créer un service de médecine du travail, il est tenu

\*soit de créer ou de participer à la création, sur une base territoriale, d'un service inter-organismes de médecine du travail,

\*soit d'établir, selon une convention type, une convention avec le secteur sanitaire.

Au cas où le secteur sanitaire ne peut répondre à la demande de l'organisme employeur ou s'il ne s'acquitte pas de ses obligations, l'organisme employeur est tenu d'établir une convention, selon une convention type, avec toute structure compétente en médecine du travail ou tout médecin habilité.

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.

Les conditions d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail ainsi que la convention type sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 15** - Dans le cadre des missions qui leur sont dévolues en matière de protection et de promotion de la santé, les services de la santé sont chargés :

\*d'organiser, de coordonner, d'évaluer et de contrôler régulièrement l'ensemble des activités de médecine du travail;

\*de mettre en place des services de référence, de normalisation et de recherche ;

\*d'assurer le recyclage des médecins et techniciens sanitaires.

**Art. 16** - L'exercice de la médecine du travail est soumis aux dispositions législatives en vigueur et notamment la loi n° 85-05 du 16 janvier 1985 relative à la protection et la promotion de la santé.

Toutefois, en tant que de besoin et à titre transitoire, le ministre de la santé publique pourra habilitier les médecins généralistes à exercer la médecine du travail.

Les obligations à la charge du médecin du travail, dans le cadre de ses activités, sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 17** - Tout travailleur ou apprenti est obligatoirement soumis aux examens médicaux d'embauchage ainsi qu'aux examens périodiques, spéciaux et de reprise.

Par ailleurs, les apprentis feront l'objet d'une surveillance médicale particulière.

Tout travailleur peut en outre, à sa demande, bénéficier de visites spontanées.

L'organisme employeur est tenu de prendre en considération les avis du médecin du travail.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 18** - Le médecin du travail peut effectuer ou faire effectuer des prélèvements aux fins d'analyses ou tout examen à toutes fins utiles.

Au vu des résultats de ces analyses ou examens, il recommande toute mesure jugée nécessaire à la préservation de la santé des travailleurs.

## Chapitre IV

### Règles générales en matière de formation et d'information

**Art. 19** - L'instruction, l'information et la formation relatives aux risques professionnels constituent une obligation qui s'impose à l'organisme employeur. Les représentants des travailleurs sont obligatoirement associés à toutes ces activités.

Elles constituent également un droit et un devoir pour les travailleurs et font l'objet d'une prise en charge par les institutions, services et organismes publics concernés.

**Art. 20** - Les règles générales d'hygiène et de sécurité relatives aux risques professionnels doivent être incluses dans les programmes d'enseignement et de formation professionnelle.

**Art. 21** - Les travailleurs nouvellement recrutés, ainsi que ceux appelés à changer de poste, de méthodes ou de moyens de travail, doivent être instruits, au moment de leur affectation, des risques auxquels ils peuvent être exposés à leurs postes de travail.

**Art. 22** - En fonction de la fréquence et de la gravité des risques observés par tout organe ou structure ou personne compétente en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, des actions de formation particulières sont organisées pour les travailleurs concernés, aux fins de prévention.

Les conditions d'organisation de l'instruction, de l'information et de la formation des travailleurs, dans le domaine de la prévention des risques professionnels, sont fixées par voie réglementaire.

## Chapitre V

### Organisation de la prévention

**Art. 23** - Des commissions paritaires d'hygiène et de sécurité sont instituées obligatoirement, sous réserve des dispositions prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 25 ci-dessous, au sein de chaque organisme employeur occupant plus de neuf ( 9 ) travailleurs dont la relation de travail est à durée indéterminée, en application de la législation relative à la participation des travailleurs.

Nonobstant les dispositions relatives à l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus, l'organisme employeur occupant plus de neuf ( 9 ) travailleurs dont la relation de travail est à durée déterminée, doit obligatoirement désigner un préposé permanent à l'hygiène et à la sécurité, assisté de deux (2) travailleurs les plus qualifiés en la matière.

Dans les unités et établissements occupant neuf ( 9 ) travailleurs et moins, un préposé à l'hygiène et à la sécurité est désigné par le chef de l'unité ou de l'établissement.

Les membres des commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et les préposés à l'hygiène et à la sécurité doivent bénéficier d'actions de formation pratiques et appropriées.

**Art. 24** - Sans préjudice des dispositions de l'article 23 ci-dessus, lorsque plusieurs entreprises relevant de la même ou de plusieurs branches professionnelles, exercent leurs activités sur les mêmes lieux de travail pendant une durée déterminée et font, notamment, appel à des travailleurs dont la relation de travail est à durée déterminée, des comités inter-entreprises sont obligatoirement institués, après enquête et agrément des services territorialement compétents du ministère chargé du travail.

Les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement de ces comités sont fixés par voie réglementaire.

**Art. 25** - Outre la création des organes d'hygiène et de sécurité prévus par les dispositions des articles 23 et 24 ci-dessus, il peut être créé, au niveau des secteurs d'activité à haut degré de risque, des organismes chargés d'actions complémentaires et spécifiques en matière d'hygiène et de sécurité.

Toutefois, lorsque la nature de l'activité de l'organisme employeur ne permet pas l'institution de commissions d'hygiène et de sécurité dans les conditions prévues à l'article 23 ci-dessus, celui-ci est tenu de s'affilier à l'un des organismes cités à l'alinéa précédent, lequel sera chargé de l'ensemble des actions prévues en matière d'hygiène et de sécurité.

Les modalités de création, les attributions, l'organisation et le fonctionnement de ces organismes sont fixés par voie réglementaire.

**Art. 26** - Chaque fois que l'importance de l'organisme employeur ou la nature de ses activités l'obligent, il est obligatoirement créé un service d'hygiène et de sécurité en milieu de travail.

Ce service sera placé, autant que possible, sous la responsabilité et le contrôle d'un personnel ayant acquis une formation adéquate dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Les conditions de création, d'organisation et de fonctionnement des services d'hygiène et de sécurité en milieu de travail, ainsi que leurs attributions, sont fixés par voie réglementaire.

**Art. 27** - Il est institué un conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail chargé de participer, par des recommandations et des avis, à la définition de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

Dans ce but, le conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail est chargé, particulièrement :

\*de participer, par des recommandations et des avis, à l'établissement de programmes annuels et pluriannuels en matière de prévention des risques professionnels et de favoriser la coordination des programmes mis en œuvre ;

\*de contribuer à la définition des votes et moyens nécessaires à l'amélioration des conditions de travail ;

\*d'examiner les bilans périodiques des programmes réalisés et de donner des avis sur les résultats obtenus.

La composition, l'organisation et le fonctionnement de ce conseil sont fixés par voie réglementaire.

## Chapitre VI

### Financement

**Art. 28** - La réalisation de l'ensemble des activités relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail est financée par l'organisme employeur,

**Art. 29** - Les ressources des organismes prévus à l'article 25 ci-dessus sont constituées par une cotisation à la charge des organismes employeurs affiliés.

Le taux et l'assiette de la cotisation sont fixés par la loi.

**Art. 30** - Dans le cadre des dispositions de la présente loi, le fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles prévu à l'article 74 de la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et maladies professionnelles, concourt au financement d'actions spécifiques programmées, en vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

## Chapitre VII

### Contrôle

**Art. 31** - Le contrôle de l'application de la législation en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail est dévolu à l'inspection du travail, conformément à ses attributions.

Lorsque des infractions à cette législation sont constatées, l'inspecteur du travail met le responsable de l'organisme employeur en demeure de se conformer aux prescriptions prévues par la loi et la réglementation en vigueur.

Celui-ci fixe un délai à l'organisme employeur pour mettre fin aux dites infractions, conformément à la législation en vigueur.

**Art. 32** - L'organisme employeur doit présenter, sur requête de l'inspecteur du travail, des registres et documents spéciaux tenus en vue de permettre un contrôle effectif des activités en matière d'hygiène et de sécurité.

En outre, la commission d'hygiène et de sécurité, le préposé à l'hygiène et à la sécurité, ainsi que le médecin du travail peuvent saisir, à tout moment, l'inspecteur du travail en cas de constat d'une négligence flagrante ou d'un risque pour lequel des mesures appropriées n'ont pas été prises par l'organisme employeur préalablement avisé.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 33** - Indépendamment du contrôle technique et administratif dévolus au service de santé, le contrôle de l'application de la législation en matière de médecine du travail est exercé par l'inspecteur du travail et par les services de santé compétents qui désignent, à cet effet, des médecins chargés de la fonction de contrôle et d'inspection.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 34** - Si un membre de la commission d'hygiène et de sécurité, ou un préposé à l'hygiène et à la sécurité, ou le médecin du travail, ou tout travailleur constate qu'il existe une cause de danger imminent, il en avise immédiatement le responsable de la sécurité, ou le responsable d'unité, ou leurs représentants ou leurs remplaçants dûment mandatés, à l'effet de prendre rapidement les mesures nécessaires et appropriées.

Cet avis, assorti de toutes les observations, doit être consigné dans un registre spécial tenu à cet effet et communiqué, dans les 24 heures, à l'inspecteur du travail territorialement compétent par le responsable de l'unité



ou son représentant ou son remplaçant dûment mandaté, au cas où ce dernier ne prend pas les dispositions nécessaires.

En cas d'impossibilité d'aviser les personnes mentionnées à l'alinéa ci-dessus, le travailleur ou les travailleurs les plus qualifiés qui constatent une cause de danger imminent sont habilités à prendre toutes les mesures qui s'imposent.

Lorsque l'inspecteur du travail, en visite d'inspection dans une unité, constate une cause de danger imminent, soit pour la sécurité des personnes soit pour la préservation de l'unité, il saisit le wali qui prend toute mesure utile.

## Chapitre VIII

### Sanctions

**Art. 35** - Les contrevenants aux dispositions de la présente loi et notamment ceux visés aux articles 1, 2, 10 et 11 ci-dessus sont passibles personnellement, pour chaque infraction constatée, des peines prévues aux articles ci-dessous.

**Art. 36** - Lorsque la négligence ou l'inobservation des règles de sécurité, d'hygiène et de médecine du travail sont commises par le gestionnaire, tel que défini par l'article 30 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 portant statut général du travailleur, et ce dans la limite de ses compétences en la matière, celui-ci est passible de peines prévues aux articles ci-dessous.

Lorsque les infractions citées à l'alinéa précédent sont imputables à des travailleurs, elles sont censées être le fait du gestionnaire si celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires de nature à faire respecter les prescriptions légales en la matière et n'a pas pris de sanction disciplinaires à l'encontre des travailleurs auteurs de ces infractions.

Toutefois, la responsabilité du gestionnaire n'est pas engagée si les infractions sont commises intentionnellement par les travailleurs.

**Art. 37** - Toute violation des dispositions des articles 8, 10 et 34 ci-dessus est passible d'une amende de 1.000 à 2.000 DA.

En cas de récidive, ces infractions entraînent un emprisonnement de deux (2) à six (6) mois et une amende de 4.000 à 6.000 DA, ou l'une des deux peines seulement.

L'amende peut être appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs exposés au danger, du fait de l'absence des mesures de salubrité et de sécurité prescrites.

**Art. 38** - Tout contrevenant aux dispositions des articles 3, 5, 6, 7, 11, 13, 14, 17, 23, 24, 25, 26 et 28 ci-dessus est passible d'une amende de 500 à 1.500 DA.

En cas de récidive, il encourt une peine d'emprisonnement de trois (3) mois au plus et une amende de 1000 à 4.000 DA, ou l'une des deux peines seulement.

**Art. 39** - Tout contrevenant aux dispositions des articles 21 et 22 ci-dessus est passible d'une amende de 500 à 1.500 DA.

En cas de récidive, l'amende est de 2.000 à 4.000 DA.

**Art. 40** - Dans tous les cas visés aux articles 37, 38 et 39 ci-dessus, la récidive, constatée par procès-verbal établi par l'inspecteur du travail peut entraîner, sur décision du tribunal, la fermeture totale ou partielle de l'établissement, jusqu'à l'exécution des travaux prescrits par la législation en vigueur, en vue d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs. La mainlevée de cette fermeture est ordonnée par la juridiction qui a ordonné la peine.

**Art. 41** - Les sanctions prévues aux articles 37, 38, 39 et 40 ci-dessus ne sont pas exclusives des peines qui pourraient être prononcées en application du code pénal, en cas d'accident du travail ayant entraîné mort ou lésions au sens de la législation en vigueur.

**Art. 42** - Les pénalités prévues aux articles 37, 38, 39, 40 et 41 ci-dessus sont 'indépendantes des sanctions de caractère professionnel qui pourraient être prises dans le cadre de la législation en vigueur.

**Art. 43** - Le travailleur est tenu au strict respect des règles et consignes relatives à l'hygiène et, à la sécurité du travail.

En cas de négligence ou d'inobservation de ces règles ou consignes, l'auteur est passible des sanctions prévues au règlement intérieur de l'organisme employeur.

## Chapitre IX

### Dispositions diverses

**Art. 44** - Pour les établissements en activité à la date d'effet de la présente loi, les organismes employeurs doivent se conformer aux mesures prescrites en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail dans un délai d'une année.

**Art. 45** - Sont fixées par voie réglementaire:

- 1 - les prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail;
- 2 - les prescriptions particulières relatives à certains secteurs d'activité et à certains modes de travail.

## **Chapitre X**

### **Dispositions finales**

**Art. 46** - Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi, notamment celles des articles 241 à 302 et 349 à 353 de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

**Art. 47** - La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 26 janvier 1988

**Chadli BENDJEDID**

## **Décret exécutif n° 93-120 du 15 Mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail**

**Référence:** JORA n° 33 / 1991

### **Le Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport conjoint du ministre de la santé et de la population et du ministre du travail et des affaires sociales ;

- Vu la constitution, notamment ses articles 51, 52, 81, et 116;
- Vu la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, en son article 68,
- Vu la loi n° 85-05 du 16 février 1985 relative à la protection et à la promotion de la santé, modifiée et complétée,
- Vu la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail,
- Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail,
- Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, notamment ses articles 5 à 17;
- Vu le décret n° 81-242 du 5 septembre 1981 portant création et organisation des secteurs sanitaires, modifié;
- Vu le décret n° 84-26 du 11 février 1984 portant dissolution de l'organisme national inter entreprises de médecine du travail, notamment son article 8 ;
- Vu le décret 86-25 du 11 février 1986 portant statut-type des centres hospitalo-universitaires, modifié par le décret n° 86-294 du 16 décembre 1986 ;
- Vu le décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail ;
- Vu le décret exécutif n° 91-106 du 27 avril 1991 portant statut particulier des praticiens médicaux généralistes de santé publique ;
- Vu le décret exécutif n° 91-471 du 7 décembre 1991 portant statut particulier des spécialistes hospitalo-universitaires, modifié;
- Vu le décret exécutif n° 92-492 du 28 décembre 1992 modifiant et complétant le décret exécutif n° 91-472 du 7 décembre 1991 portant régime indemnitaire des spécialistes hospitalo-universitaires.

**Décrète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret, pris en application de l'article 451 de la loi n° 88-07 du 26 Janvier 1988 et de l'article 76 de la loi n° 85-05 du 16 février 1985 susvisées, a pour objet de fixer les règles générales d'organisation et de fonctionnement de la médecine du travail au sein de tout organisme employeur tel que prévu à l'article 2 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

## **Chapitre I**

### **Organisation et financement de la médecine du travail**

**Art. 2** - En application des articles 13 et 14 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, la création d'un service de médecine du travail au sein de tout organisme employeur est obligatoire lorsque le temps nécessaire à un médecin du travail pour exercer sa mission est égal ou supérieur à la durée mensuelle légale de travail applicable au corps médical, et ce, compte tenu des normes fixées à l'article 3 ci-dessous.

**Art. 3** - Le temps nécessaire à un médecin du travail pour exercer sa mission tel que prévu à l'article 2 ci-dessus est calculé sur la base des horaires minimaux suivants :

\*une heure de travail par mois pour dix travailleurs fortement exposés ;

\*une heure de travail par mois pour quinze (15) travailleurs moyennement ou peu exposés.

Les horaires prévus ci-dessus peuvent être augmentés compte tenu de critères ayant trait à la nature de l'activité, à la taille et à la situation géographique de l'organisme employeur et ce, conformément aux objectifs arrêtés en matière de planification sanitaire.

Un arrêté interministériel des ministres chargés respectivement du travail et de la santé déterminera les travaux où les travailleurs sont fortement exposés aux risques professionnels.

**Art. 4** - Lorsque les normes fixées aux articles 2 et 3 ci-dessus ne sont pas réunies, la médecine du travail est assurée par les structures ou personnes prévues à l'article 14 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée et dans les conditions précisées ci-après :

1° - Dans le cas de la création d'un service inter-organismes de médecine du travail, celle-ci s'effectue sur une base territoriale et en fonction des critères de proximité et de concentration.

2° - Dans le cas de l'établissement d'une convention, selon une convention-type, avec le secteur sanitaire territorialement compétent, la médecine du travail est assurée par le service de médecine du travail du secteur sanitaire concerné.

3° - Dans le cas de l'établissement d'une convention, selon une convention-type, avec toute structure compétente en médecine du travail ou tout médecin habilité, celle-ci est établie après accord du secteur sanitaire territorialement compétent, lequel devra examiner la demande de l'organisme employeur et y donner suite dans un délai maximum de quatre vingt dix (90) jours.

**Art. 5** - Est considérée comme structure compétente en médecine du travail tel que prévu au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 4 ci-dessus, toute structure créée conformément aux dispositions de la loi n° 85-05 du 16 février 1985 susvisée et dont l'activité exclusive est la médecine du travail.

Les compétences territoriale, professionnelle, le nombre d'organismes employeurs ainsi que les effectifs maximums de travailleurs pris en charge par la structure compétente sont fixés par la décision de création de chaque structure.

**Art. 6** - Est considéré comme médecin habilité à exercer la médecine du travail, tel que prévu au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 4 ci-dessus, tout médecin titulaire d'un diplôme de spécialité de médecine du travail et autorisé à exercer à titre privé.

**Art. 7** - La création de services inter-organismes de médecine du travail est soumise à l'autorisation préalable du ministère chargé de la santé, conformément aux articles 10 et 17 de la loi n° 85-05 du 16 février 1985 susvisée.

**Art. 8** - L'habilitation prévue à l'article 16 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée concerne les médecins généralistes ou spécialistes, exerçant ou appelés à exercer des activités de médecine du travail et ce à titre transitoire jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.

Cette habilitation peut être retirée par décision du ministre chargé de la santé.

**Art. 9** - En application des articles 13, 14 et 28 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, l'organisme employeur est tenu selon le cas :

\*de prendre en charge la totalité des frais d'équipement et de fonctionnement du service de médecine du travail créé en son sein;

\*de participer, dans le cas prévu à l'article 41 ci-dessus, aux frais d'équipement et de fonctionnement du service inter-organismes de médecine du travail au prorata du nombre de travailleurs qu'il emploie et ce conformément à une convention préalablement établie;

\*de participer, dans les cas prévus à l'article 42° et 3 ci-dessus, au financement de la médecine du travail selon les modalités fixées par la convention-type prévue à l'article 14 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée.

**Art. 10** - Dans tous les cas énumérés à l'article 9 ci-dessus, l'organisme employeur prend en charge les frais occasionnés par les examens complémentaires et les analyses effectuées dans le cadre de la médecine du travail en application de l'article 18 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée.

**Art. 11** - Les normes en matière de moyens humains, de locaux et d'équipement des services de médecine du travail sont fixées par arrêté du ministre chargé de la santé.

**Art. 12** - En application de l'article 15 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, la structure chargée particulièrement de la médecine du travail assure les tâches prévues à l'article 15 de la loi précitée, dans le cadre des dispositions respectives :

\*du décret n° 81-242 du 5 septembre 1981 et du décret n°84-26 du 11 février 1984 susvisés en ce qui concerne le secteur sanitaire ou toute structure concernée,

\*du décret n° 86-25 du 11 février 1986 modifié, en ce qui concerne les centres hospitalo-universitaires.

## Chapitre II

### Prérogatives du médecin du travail

**Art. 13** - La visite médicale d'embauchage prévue à l'article 17 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée comporte un examen clinique complet et des examens para-cliniques appropriés. Elle a pour objet:

\*de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs :

\*de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste envisagé ;

\*de proposer éventuellement les adaptations possibles du poste de travail envisagé;

\*de déterminer s'il y a lieu de procéder à un nouvel examen ou de faire appel à un médecin spécialiste pour certains cas ;

\*de rechercher les postes auxquels, du point de vue médical, le travailleur ne peut être affecté et ceux qui lui conviendraient le mieux.

**Art. 14** - Toute reconversion de poste fait l'objet d'une nouvelle visite médicale destinée à s'assurer de l'aptitude du travailleur au poste de travail envisagé.

**Art. 15** - Dans le cadre des examens périodiques et spéciaux prévus à l'article 17 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, tout organisme employeur est tenu de soumettre à un examen médical périodique, au moins une fois par an, ses travailleurs en vue de s'assurer du maintien de leur aptitude aux postes de travail occupés.

Toutefois, pour les travailleurs prévus à l'article 16 ci-dessous, cette périodicité est fixée à deux fois par an au moins.

**Art. 16** - Outre les apprentis, soumis à une surveillance médicale particulière conformément à l'article 17 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, les travailleurs prévus à l'article précédent soumis à des examens périodiques et spéciaux sont :

- \*les travailleurs particulièrement exposés aux risques professionnels;
- \*les travailleurs affectés à des postes impliquant une responsabilité particulière en matière de sécurité,
- \*les travailleurs âgés de moins de dix huit ans ;
- \*les travailleurs âgés de plus de cinquante cinq ans ;
- \*les personnel chargé de la restauration ;
- \*les handicapés physiques et les malades chroniques ;
- \*les femmes enceintes et les mères d'un enfant de moins de deux ans.

**Art. 17** - Les examens médicaux obligatoires de reprise prévus à l'article 17 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée ont lieu après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins vingt et un (21) jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou en cas d'absences répétées pour cause de maladie non professionnelle.

Le médecin du travail est informé de ces absences par l'organisme employeur préalablement à la reprise du travail.

Le médecin du travail n'est pas habilité à vérifier le bien fondé des absences pour cause de maladie ou d'accident.



**Art. 18** - Tout travailleur peut bénéficier à sa demande d'une visite médicale assurée par le médecin du travail.

**Art. 19** - Dans le cadre des dispositions de l'article 18 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, le médecin du travail peut faire effectuer des examens complémentaires ou avoir recours à un spécialiste en vue notamment :

\*de déterminer l'aptitude médicale au poste de travail et notamment de dépister les affections comportant une contre-indication au poste de travail considéré;

\*de dépister les maladies contagieuses,

\*de dépister les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

**Art. 20** - Le temps nécessité par les examens médicaux prévus aux articles 13 à 19 ci-dessus est décompté comme temps de travail pour les travailleurs concernés.

**Art. 21** - Le médecin du travail participe aux travaux des organes légalement constitués au sein des organismes employeurs pour toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

**Art. 22** - Le médecin du travail est le conseiller de l'organisme employeur en ce qui concerne notamment :

\*l'amélioration des conditions de vie et de travail au sein de l'organisme employeur;

\*l'hygiène générale des lieux de travail ;

\*l'hygiène dans les services de restauration, les centres d'accueil et les bases de vie;

\*l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

\*la protection des travailleurs contre les nuisances, notamment l'utilisation des produits dangereux, et les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle ;

\*l'éducation du personnel dans les domaines de la santé, de l'hygiène et de la sécurité en milieu de travail.

**Art. 23** - En vue de proposer les mesures d'adaptation des postes de travail telles que prévues à l'article 22 ci-dessus, le médecin du travail procède à l'analyse de ces postes au plan de l'hygiène, de la physiologie et de la psychologie du travail.

Le médecin du travail participe à la réadaptation et à la rééducation des handicapés et des accidentés du travail.

**Art. 24** - Le médecin du travail doit être informé par les services compétents de l'organisme employeur :

\*de la nature et de la composition des produits utilisés, de leurs modalités d'emploi ainsi que des postes où ces produits sont manipulés ;

\*de l'introduction de nouveaux procédés de travail ;

\*des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées.

**Art. 25** - Le temps que le médecin du travail est tenu de consacrer à la surveillance du milieu de travail au sein de l'organisme employeur et à l'amélioration des conditions de travail, doit être modulé en fonction de la nature des risques, des effectifs et de la forme d'organisation de la médecine du travail.

**Art. 26** - Le médecin du travail dispose du libre accès à tous les locaux de travail ou destinés au bien-être des travailleurs de l'organisme employeur, et ce, quel que soit le type d'organisation de la médecine du travail.

**Art. 27** - Outre les tâches de prévention prévues aux articles 13 à 26 ci-dessus, le médecin du travail organise le traitement des maladies professionnelles et à caractère professionnel, des soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents ou de malaises, ainsi que la prise en charge et le suivi des traitements ambulatoires qui peuvent être prescrits aux travailleurs, et ce, en liaison avec les autres structures de santé.

**Art. 28** - En application de l'article 54 de la loi n° 85-05 du 16 février 1985 susvisée, le médecin du travail est tenu de déclarer tous les cas de maladies à déclaration obligatoire dont il a connaissance dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Il déclare en outre les maladies à caractère professionnel et ce, conformément à l'article 68 de la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 susvisée.

**Art. 29** - Outre le rapport annuel d'activité prévu à l'article 37 ci-dessous, les documents obligatoirement établis par le médecin du travail sont notamment

\*le dossier médical individuel;

\*la fiche de visite médicale individuelle;

\*le registre d'activité quotidienne et de visites d'embauchage ; périodiques, spontanées et de reprise ;

\*le registre spécifique aux postes exposés; le registre des vaccinations en milieu de travail ;

\*le registre des maladies professionnelles;

\*le registre des visites d'ateliers.

Un arrêté interministériel des ministres chargés respectivement de la santé et du travail fixe le contenu ainsi que les modalités d'établissement et de tenue de ces documents.

## Chapitre III

### Auxiliaires médicaux et soins d'urgence

**Art. 30** - Dans le cas de l'organisation d'un service de médecine du travail au sein de l'organisme employeur tel que prévu à l'article 14 alinéa 2 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, l'organisme employeur doit s'assurer à temps complet le concours d'auxiliaires médicaux ayant l'autorisation d'exercer.

En cas de travail de nuit, un service de garde doit être assuré.

Un arrêté du ministre chargé de la santé précisera les modalités d'application du présent article.

**Art. 31** - Dans le cadre de l'organisation des soins d'urgence telle que prévue à l'article 12 avant dernier alinéa de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, chaque lieu de travail est équipé au minimum d'une trousse de premier secours facilement repérable et accessible placée sous la responsabilité d'un secouriste et contenant des instructions claires pour les premiers soins à donner.

Dans chaque lieu où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs travailleurs recevront obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers soins d'urgence.

La présence des secouristes ainsi formés ne dispense pas les employeurs des obligations définies à l'article 30 ci-dessus.

## Chapitre IV

### Contrôle des activités de médecine du travail

**Art. 32** - En application des articles 31 et 33 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, l'inspecteur du travail est chargé de veiller au respect, par les organismes employeurs, de leurs obligations en matière de médecine du travail.

L'action du médecin chargé de la fonction de contrôle et d'inspection concerne, en particulier, les tâches de contrôle et d'inspection portant sur

l'organisation et le fonctionnement des structures de médecine du travail, prévues à l'article 14 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 précitée.

**Art. 33** - Les médecins chargés de la fonction de contrôle et d'inspection sont chargés d'orienter, de coordonner et d'évaluer l'action des médecins du travail.

**Art. 34** - Les médecins chargés de la fonction de contrôle et d'inspection sont recrutés au plan national parmi les médecins spécialistes en médecine du travail et nommés par arrêté du ministre chargé de la santé.

L'arrêté de nomination fixe la compétence territoriale du médecin chargé de la fonction de contrôle et d'inspection.

**Art. 35** - Les médecins chargés de la fonction de contrôle et d'inspection disposent du libre accès dans les entreprises, unités ou établissements. Ils peuvent procéder ou faire procéder à toute enquête ou tout prélèvement aux fins d'analyses qu'ils jugent utiles pour le contrôle de l'application de la réglementation en matière de médecine du travail,

**Art. 36** - Conformément à l'article 17 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, les avis du médecin du travail, que l'organisme employeur est tenu de prendre en considération concernent notamment:

\*les décisions médicales;

\*l'application de la législation relative aux emplois réservés aux handicapés;

\*les mutations de postes consécutives à une altération de la santé du travailleur;

\*l'amélioration des conditions de travail.

Dans le cas où l'avis du médecin du travail n'est pas pris en considération, celui-ci saisit l'inspecteur du travail territorialement compétent qui instruit le dossier en relation avec le médecin chargé de la fonction de contrôle et d'inspection compétent.

**Art. 37** - Le médecin du travail établit en fin d'année un rapport faisant état de l'organisation et du fonctionnement des activités médicales effectuées.

Il procède également à l'établissement, à l'étude et à l'exploitation des statistiques sur l'état sanitaire des travailleurs en rapport avec le milieu de travail,

Ce rapport, accompagné des observations des représentants des travailleurs, est transmis par l'organisme employeur au service de médecine du travail du secteur sanitaire compétent.

Un rapport-type du médecin du travail est fixé par arrêté interministériel des ministres chargés respectivement de la santé et du travail.

**Art. 38** - Le secteur sanitaire établit une synthèse de l'ensemble des activités de médecine du travail et la transmet aux ministres chargés respectivement de la santé et du travail.

**Art. 39** - En application des dispositions de l'article 31 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, le délai fixé par l'inspection du travail à l'organisme employeur pour les prescriptions donnant lieu à application de la procédure de mise en demeure, ne peut être inférieur aux délais minimaux d'exécution prévus ci-après :

1° - délai minimum de trois (3) mois pour les prescriptions prévues aux articles 2, 4, 9 et 11 ;

2° - délai minimum d'un (1) mois pour les prescriptions prévues aux articles 3, 7, 10, 15, 16, 20, 27, 30 alinéa 1 et 31 alinéa 2;

3°-délai minimum de huit (8) jours pour les prescriptions prévues aux articles 14, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 30 alinéa 2, 31 alinéa 1, 36 et 37-1

4°- délai minimum d'un (1) jour pour les prescriptions prévues aux articles 26 et 36.

**Art. 40** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 15 mai 1993

**Bélaid ABDESSELAM**

**Arrêté interministeriel du 4 Safar 1418 correspondant au 9 Juin 1997 fixant la liste des travaux ou les travailleurs sont fortement exposés aux risques professionnels**

**Référence :** JORA n° 75 / 1997.

**Le ministre de la santé et de la population et le ministre du travail, de la protection sociale et de la formation professionnelle,**

- Vu la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983, modifiée et complétée, relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;
- Vu la loi n° 83-14 du 2 juillet 1983 relative aux obligations des assujettis en matière de sécurité sociale ;
- Vu la loi n° 85-05 du 16 février 1985, modifiée et complétée, relative à la protection et à la promotion de la santé ;
- Vu la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail ;
- Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail;
- Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail ;
- Vu le décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail;
- Vu le décret exécutif n° 93-120 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail;

**Arrêtent :**

**Article 1<sup>er</sup>** - En application des dispositions de l'article 3 du décret exécutif n° 93-120 du 15 mai 1993 susvisé, la liste des travaux où les travailleurs sont fortement exposés aux risques professionnels est en annexe du présent arrêté.

**Art. 2** - Les organismes employeurs sont tenus de faire subir aux travailleurs exerçant les travaux prévus à l'article 1<sup>er</sup> ci- dessus moins une visite médicale semestrielle complétée par les examen paracliniques appropriés.

**Art. 3** - Tout employeur dont les travaux figurent dans la liste annexée au présent arrêté est tenu de les déclarer, sans délai, à l'inspection du travail et à l'organisme de sécurité sociale territoriale-ment compétents et à la direction de la santé et de la protection sociale de sa wilaya.

**Art. 4** - Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger le 4 Safar 1418  
correspondant au 9 juin 1997

Le ministre de la santé et de la population

**Yahia GUIDOUM**

Le ministre du travail, de la protection sociale  
et de la formation professionnelle.

**Hacène LASKRI**

## ANNEXE

### *1 - Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents chimiques suivants :*

- fluor et ses composés;
- chlore;
- brome;
- iode;
- phosphore et composés;
- arsenic et composés;
- sulfure de carbone;
- oxychlorure de carbone ;
- acide chromique, chromates, bichromates alcalins(à l'exception de leurs solutions aqueuses diluées) ;
- bioxyde de manganèse;
- plomb et ses composés;
- mercure et ses composés;
- glycine ( béryllium et ses sels) ;
- benzène et ses homologues;
- phénols et naphhtols ;
- dérivés halogénés des hydrocarbures aliphatiques;
- dérivés halogénés des hydrocarbures aromatiques,
- dérivés nitrés des hydrocarbures aliphatiques ;
- dérivés nitrés des hydrocarbures aromatiques ;
- dérivés aminés des hydrocarbures aromatiques;
- brais et goudrons ;
- huiles minérales;
- travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans les usines à gaz, la conduite de gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou de méthanol;
- travaux de polymérisation du chlorure de vinyle;
- travaux exposant au cadmium et composés ;
- travaux exposant aux substances hormonales.



**2 - Les travaux comportant l'exposition aux risques infectieux et parasitaires suivants :**

- travaux effectués dans les égouts;
- travaux effectués dans les abattoirs, travaux d'équarrissage;
- manipulation, chargement, déchargement, transport soit de peaux brutes, poils, crins, laines, os, ou autres dépouilles animales, soit de sacs, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles dépouilles, à l'exclusion des os dégelatinés ou dégraissés et des déchets de tannerie chaulés;
- travaux effectués par le personnel hospitalier dans les services de soins et laboratoires ;
- collecte et traitement des ordures.

**3 - Les travaux comportant l'exposition aux risques physiques suivants :**

**- rayons X et substances radioactives;**

- travaux effectués dans l'air comprimé;
- emploi d'outils pneumatiques à main transmettant des vibrations ;
- travaux effectués dans les chambres frigorifiques ;,
- travaux exposant aux poussières de silice ou d'ardoise;
- travaux exposant aux poussières d'amiante ;
- travaux exposant aux poussières de fer;
- travaux exposant aux poussières de métaux durs ( tantale, titane, tungstène et vanadium ) ;
- travaux exposant aux poussières d'antimoine;
- travaux exposant aux poussières de bois;
- travaux exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels.

**Autres travaux comportant les risques suivants :**

- application des peintures et vernis par pulvérisation,
- travaux exposant à des hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries,
- travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou partie; travaux d'opérateur sur standard téléphonique,
- travaux d'opérateur sur terminal à écran, travaux d'opérateur sur visionneuse en montage électronique;

## Annexe

---

- travaux de préparation, de conditionnement, de conservation et de distribution de denrées alimentaires;
- travaux dans les postes de sécurité ( manipulation de grues, ponts roulants, tableaux de commande ... );
- conduite de véhicule de transport en commun;
- travaux comportant la préparation, l'emploi et la manipulation des produits phytosanitaires.

## **Décret exécutif n° 91-05 du 19 Janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matières d'hygiène et de sécurité en milieu de travail**

**Référence :** JORA n° 4 / 1991.

Le Chef du Gouvernement,

Sur le rapport conjoint du ministre des affaires sociales et du ministre de la santé,

- Vu la constitution et notamment ses articles 51 (2°), 81 (alinéas 2, 3 et 4) et 116 (alinéa 2);

- Vu l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises, ensemble des textes pris pour son application.

- Vu l'ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales;

- Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, notamment son article 13,

- Vu la loi n° 83-03 du 5 février 1983 relative à la protection de l'environnement,

- Vu la loi n° 85-05 du 16 février 1985 relative à la protection et à la promotion de la santé, modifiée par la loi n° 90-17 du 31 juillet 1990;

- Vu la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques;

- Vu la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail;

- Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail;

- Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail;

- Vu le décret n° 86-132 du 27 mai 1986 fixant les règles de protection des travailleurs contre les risques ionisants ainsi que celles relatives au contrôle de la détention et de l'utilisation des substances radioactives et des appareils émettant des rayonnements ionisants ;

### **Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret a pour objet de fixer, en application de l'article 45 (1°) de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, les prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail à tout organisme employeur, tel que prévu à l'article 2 de la loi précitée.

## TITRE I

### Hygiène générale des locaux et de leurs dépendances

#### Section 1

##### Propreté et prophylaxie

**Art. 2** - Les dispositions de l'article 4 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, relatives aux obligations de propreté, d'hygiène et de salubrité des locaux affectés au travail et de leurs dépendances, sont précisées aux articles 3 à 24 du présent décret.

**Art. 3** - Le sol des locaux affectés au travail et de leurs dépendances doit être régulièrement nettoyé, sans production de poussières et, chaque fois que le revêtement le permet, par lavage et essuyage.

Le nettoyage des murs et des plafonds ainsi que la réfection des enduits et des revêtements doit avoir lieu périodiquement et chaque fois que cela est nécessaire.

**Art. 4** - Dans les locaux de travail où sont entreposés ou mis en oeuvre des matières altérables ou objets présentant des risques de contamination, de nocivité, de corrosion ou d'irritation, le sol doit être lisse, imperméable, sans interstices et former une cuvette étanche de retenue.

Les murs doivent être lisses et lavables, le sol et les murs ainsi que les tables de travail doivent être lavés quotidiennement et au besoin désinfectés.

Les résidus de ces matières doivent être déposés dans des récipients hermétiquement clos, et enlevés quotidiennement pour être stockés dans des lieux prévus à cet effet et ce, en vue de leur traitement ou destruction dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

Les vidanges, nettoyages ou destruction de ces matières doivent être opérés sans risques pour l'environnement.

**Art. 5** - Indépendamment des mesures de prophylaxie exigées par la nature des travaux, le nettoyage doit comporter des mesures de désinfection et de protection contre les maladies contagieuses.

## Section 2

### Aération et assainissement des locaux

**Art. 6** - Dans les locaux affectés au travail, l'aération doit avoir lieu soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente, soit par ventilation mixte et assurer un volume d'air minimal par occupant et ce, conformément aux normes fixées par la réglementation en vigueur en la matière.

**Art. 7** - Un système de ventilation mécanique, naturelle ou mixte pour le renouvellement de l'air doit être installé dans les locaux sis en sous-sol ou dans ceux où s'effectuent des travaux à l'abri de la lumière du jour.

L'air introduit doit être prélevé à l'abri de toute source de pollution et au besoin épuré et filtré et, le cas échéant, à une distance suffisante des ouvertures communiquant avec des locaux présentant des risques particuliers d'incendie.

**Art. 8** - Des ouvertures donnant sur le dehors et assurant une aération et un éclairage naturel, doivent être aménagées pour les locaux fermés. Des normes différentes sont toutefois retenues lorsque les locaux sont destinés à des travaux spéciaux exigeant l'obscurité, la lumière artificielle ou une atmosphère aseptique ou lorsque les procédés technologiques de construction retenus sont spécifiques. La surface des ouvertures doit être égale au moins au sixième de la surface du sol.

**Art. 9** - L'atmosphère des locaux de travail et des installations sanitaires doit être préservée de toute émanation provenant d'égouts, fosses ou autres sources d'infection.

Les dispositifs d'évacuation des eaux résiduaires et des eaux de lavage doivent être munis d'intercepteurs hydrauliques et être nettoyés et lavés quotidiennement.

**Art. 10** - Lorsque les travaux réalisés entraînant la concentration de poussières ou le dégagement d'émanations nocives, insalubres ou incommodes ne peuvent être effectués dans des appareils clos et étanches, les poussières, les aérosols ainsi que les gaz et vapeurs sont captés à leur source de production et évacués directement en dehors des locaux de travail dans des conditions ne présentant aucun risque de pollution pour l'environnement et n'incommodant pas le voisinage.

Dans le cas de dégagement de gaz lourds, l'aspiration doit s'effectuer de façon descendante; les tables ou appareils de travail doivent être en communication directe avec les moyens de ventilation.

Pour les poussières déterminées par des appareils mécaniques, il doit être installé, autour des appareils, des tambours en communication avec une ventilation aspirante.

Toutes opérations de traitement de matières irritantes ou toxiques et notamment la pulvérisation, le tamisage, l'ensachage ou l'emballage doivent être faites mécaniquement en appareil clos.

**Art 11.** - Les postes de travail comportant des risques élevés d'intoxication ou d'insalubrité doivent être isolés des ateliers.

Les cabines réservées à cet usage doivent être pourvues de systèmes d'extraction et de renouvellement de l'air.

Les travailleurs ne séjourneront dans ces cabines que le temps minimal exigé par la nature des travaux qu'ils y effectuent et devront bénéficier d'une protection appropriée.

**Art 12.** - Les travaux effectués en espaces fermés tels que galeries, citernes, réservoirs, conduites de gaz, cuves ou tout autre lieu analogue, ne peuvent être entrepris qu'après assainissement de l'atmosphère par un système de ventilation approprié.

Le renouvellement de l'air et l'extraction de l'air vicié, doivent être assurés pendant toute la durée des travaux.

Les travailleurs appelés à intervenir dans les espaces fermés visés à l'alinéa premier doivent être protégés par des dispositifs de sécurité adéquats en liaison avec le type de risque auquel ils sont exposés.

En aucun cas un travailleur exerçant dans ces conditions ne doit être laissé sans surveillance. Celle-ci doit être assurée par au moins un travailleur séjournant à l'extérieur de l'espace fermé.

## **Section 3**

### **Ambiances et éléments de confort**

**Art. 13** - Les locaux, emplacements de travail, zones de circulation, de manutention et autres installations doivent être éclairés de façon à assurer le confort visuel et ne provoquer aucune affection oculaire.

Pendant la présence des travailleurs sur les lieux de travail, les niveaux d'éclairage mesurés au plan de travail, ou à défaut au sol, doivent être au moins égaux aux valeurs indiquées dans le tableau ci-après :

---

Voies de circulation Intérieures	40 lux
Escaliers et entrepôts.	60 lux
Locaux de travail, vestiaires, sanitaires	120 lux
Locaux aveugles affectés à un travail permanent.	200 lux

---

### Locaux affectés au travail et leurs dépendances valeurs minimales d'éclairage

L'éclairage artificiel doit être d'une intensité adaptée à la nature des travaux.

**Art. 14** - L'organisme employeur prend, après avis des organes compétents, toutes les dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries.

Les fumées et gaz de combustion provenant des moyens de chauffage utilisés, doivent être rejetés en dehors des locaux.

**Art. 15** - Les organismes employeurs sont tenus de maintenir l'intensité des bruits supportés par les travailleurs à un niveau compatible avec leur santé par la réduction de l'intensité des bruits à leur source d'émission, l'isolement des ateliers bruyants, l'insonorisation des locaux ou la mise en oeuvre de techniques ou de tous autres moyens appropriés et ce, conformément aux normes fixées par la réglementation en vigueur en la matière.

**Art. 16** - Dans le cas où l'exécution des mesures de protection collectives, prévues à l'article 15 ci-dessus serait reconnue impossible, des appareils de protection individuelle appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs.

L'organisme employeur doit prendre toutes mesures utiles pour que ces appareils soient maintenus en bon état de fonctionnement.

**Art. 17** - Indépendamment des mesures de protection intégrées aux machines et au processus de travail, les travailleurs dont les postes de travail sont exposés à des températures trop basses ou trop élevées doivent être dotés d'équipements spéciaux.

## **Section 4**

### **Installations sanitaires**

**Art. 18** - Des installations sanitaires doivent être mises à la disposition des travailleurs. Elles doivent être pourvues d'ouvertures suffisantes ou de dispositifs assurant leur ventilation naturelle.

Le personnel féminin disposera d'installations sanitaires distinctes.

Les locaux affectés à ces installations doivent être séparés des locaux de travail et se situer à leur proximité.

Leurs sols et parois doivent être construits en matériaux imperméables et peints en ton clair.

Il doit être prévu au moins un cabinet d'aisance par tranche de 15 travailleurs. Les effluents doivent être évacués conformément aux règlements sanitaires en vigueur.

**Art. 19** - Des locaux affectés aux vestiaires doivent être mis à la disposition des travailleurs et être dotés de sièges et d'armoires individuelles fermant à clé.

**Art. 20** - Des lavabos à eau courante doivent être prévus par l'organisme employeur conformément aux normes fixées par la réglementation en vigueur en la matière.

**Art. 21** - Des douches implantées à proximité ou sur les lieux de travail doivent être mises à la disposition des travailleurs exposés aux insalubrités, aux salissures et aux risques d'intoxication ou de contamination.

**Art. 22** - Il doit être prévu un local adéquat lorsque 25 personnes au moins sont appelées à prendre leur repas sur les lieux de travail.

Il est interdit de laisser des travailleurs prendre leur repas au sein des ateliers, sauf si la nature de l'activité ne comporte pas l'emploi de substances ou de préparations dangereuses.

**Art. 23** - Les locaux destinés à l'hébergement des travailleurs doivent être isolés des lieux de travail et à l'abri des nuisances et inconvénients résultant des activités.

Les locaux doivent être aérés et maintenus dans un état constant de propreté.

**Art. 24** - Les travailleurs doivent disposer d'eau potable pour la boisson.

Cette eau sera fournie à proximité des lieux de travail et doit être conforme aux règles de propreté et d'hygiène alimentaire.



## TITRE II

### Mesures générales de sécurité sur les lieux de travail

#### Section 1

##### Manutention et circulation

**Art. 25** - Les dispositions des articles 5 et 7 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, relatives aux obligations de l'organisme employeur en matière de sécurité sur les lieux de travail, sont précisées aux articles 26 à 44 du présent décret et ce, sans préjudice des mesures de protection individuelles telles que prévues à l'article 6 de la loi précitée.

**Art. 26** - Lorsque le déplacement de matériaux ou d'objets encombrants et pesants doit être effectué sans appareil mécanique, la charge supportée par chaque travailleur sur de courtes distances ne peut excéder 50 kg. Cette charge maximale est fixée à 25 kg pour le personnel féminin et les travailleurs mineurs.

Des moyens de levage, de manutention et de transport doivent être mis à la disposition des travailleurs pour assurer le levage, la manutention et le transport de charges supérieures à celles prévues aux alinéas 1 et 2 ci-dessus.

**Art. 27** - Les passages utilisés pour la circulation d'engins ou chariots de manutention doivent être d'une largeur suffisante pour éviter les risques de collision et d'écrasement.

Cette largeur sera supérieure d'au moins 60 cm soit à celle des engins ou chariots utilisés soit à celle des chargements lorsque la largeur de ceux-ci dépasse celle de l'engin ou du chariot utilisé.

En cas de circulation dans les deux sens, elle ne doit pas être inférieure à deux fois la largeur des véhicules ou des chargements, augmentée de 90 cm. Les allées de circulation des engins ou chariots de manutention doivent être signalées par des moyens appropriés. Les passages pour piétons doivent être dûment balisés.

**Art. 28** - Sauf nécessité imposée par la nature des travaux effectués, le sol des locaux de travail, des passages et dégagements doit être bien nivelé.

**Art. 29** - Les passages et dégagements utilisés par le personnel doivent être maintenus libres de tout encombrement.

La largeur minimale des passages, de quelque usage qu'ils soient, ne doit en aucun cas être inférieure à 0,80 mètres.

**Art. 30** - Lorsque l'activité d'une entreprise comporte habituellement un mouvement de camions, ou d'autres véhicules de transports, appareils et engins de manutention, des pistes doivent être réservées à leur circulation. Elles doivent autant que possible être distinctes des allées et chemins de circulation et de sortie des travailleurs.

Lorsque le conducteur d'un véhicule doit exécuter une manœuvre dans des conditions de visibilité insuffisante et notamment une manœuvre de recul, une ou plusieurs personnes seront désignées par le responsable d'unité ou son préposé pour diriger le conducteur concerné et pour éloigner les travailleurs intervenant dans la zone de manœuvre.

Les mêmes précautions sont prises lors du déchargement des bennes et de plateaux chargés de matériaux ou d'objets encombrants et lourds.

**Art. 31** - Les aires de stockage de matériaux, de produits ou de marchandises, présentant des risques de danger par leur nature ou leur disposition, doivent être distinctes des zones de travail et de circulation.

Le gerbage de sacs, caisses ou de chargements de toute nature doit être confié à des travailleurs qualifiés et réalisé de façon à n'entraîner aucun danger.

**Art. 32** - Des appareils de manutention et de transvasement appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs pour effectuer toutes manœuvres comportant des opérations de versement ou de soutirage de produits susceptibles de provoquer des brûlures d'origine thermique ou chimique.

Les récipients en matériaux fragiles, indépendamment des moyens prévus pour leur transport et leur vidange, doivent être pourvus d'enveloppe de protection résistant aux chocs.

## Section 2

### Prévention des chutes d'un niveau supérieur

**Art. 33** - Les passerelles, planchers et plateformes en surélévation, les échafaudage et leurs moyens d'accès doivent être pourvus de garde-corps rigides comportant une lisse, une sous-lisse et une plinthe.

Le plancher doit être jointif.

**Art. 34** - Les cuves, bassins et réservoirs doivent être dotés de garde-corps ou de murs de protection destinés à prévenir tout risque de chute.

Les ouvertures dans le sol, les trappes, les planchers et les puits ainsi que les ouvertures de descente doivent être clôturées. La clôture doit être signalée par tout moyen approprié. En cas de travail de nuit ou de visibilité insuffisante, la signalisation des ouvertures doit se faire obligatoirement par dispositif lumineux.

**Art. 35** - Des moyens d'accès doivent être aménagés dans les endroits surélevés ou dans les cuves, bassins, réservoirs ou silos.

Les escaliers doivent être munis de rampes ou mains courantes.

**Art. 36** - Les échelles doivent être de construction solide et offrir toutes les garanties de sécurité quant à leur utilisation.

Les échelons doivent être rigides et solidement fixés aux montants. Le transport sur échelle d'objet d'un poids supérieur à 50 kg ou d'objets volumineux ou encombrants est interdit.

**Art. 37** - Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 33 à 36 ci-dessus, l'utilisation d'escabeaux, échelles, planchers et échafaudages doit répondre aux normes de sécurité définies par la réglementation en vigueur.

## Section 3

### Machines et mécanismes

**Art. 38** - L'accès aux salles des machines génératrices ou matrices est strictement réservé au personnel autorisé par l'organisme employeur.

**Art. 39** - Les dispositifs de commande des secteurs des machines doivent être à la portée des conducteurs et être placés en dehors de toute zone dangereuse.

Toute machine ou machine-outil doit être 'installée et entretenue, de façon à pouvoir être séparée par son conducteur de la source d'énergie qui lui permet de fonctionner.

En outre, le personnel d'encadrement doit disposer des moyens techniques en vue de provoquer ou de demander l'arrêt des moteurs.

**Art. 40** - Les machines utilisées dans des opérations de fabrication et tous travaux d'usinage ou d'entretien seront disposées, commandées, utilisées ou protégées de façon telle que les travailleurs ne puissent être atteints par des organes dangereux ou des mécanismes en mouvement.

Les travailleurs ou apprentis appelés à se tenir près des machines en mouvement doivent porter des vêtements ajustés et non flottants.

**Art. 41** - Les organes dangereux de machines et les mécanismes en mouvement ainsi que les zones dangereuses, doivent être rendus inaccessibles aux travailleurs en utilisation normale.

Des dispositifs de protection tels que portières, caches, grilles, barrières, garde-corps, chasse-mains ou tout autre dispositif approprié et efficace, doivent être prévus à cet effet.

**Art. 42** - Sont notamment visés par les prescriptions des articles 40 et 41 ci-dessus :

1 - les éléments de machines comportant des organes de transmission et de commande, tels que volants, vis sans fin, bielles, coulisseaux, zones d'engrenages, cônes ou cylindres de friction, cames, courroies, chaînes, pignons,

2 - les éléments des machines comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement de ces machines tels que vis d'arrêt, boulons, clavettes, nervures, bassages;

3 - les organes de travail de toute nature tels que bras de pétrins ou de mélangeurs, cylindres de calandres, cylindres d'entraînement, malaxeurs, pignons et matrices de presse mues mécaniquement, dès lors que les opérateurs ou leurs aides sont appelés à intervenir manuellement en utilisation normale, dans des zones dangereuses situées à proximité des organes en mouvement.

**Art. 43** - Les machines à cylindre doivent pouvoir être commandées indifféremment par un opérateur travaillant sur l'un ou l'autre des cylindres.

Le dispositif d'arrêt de sécurité doit être placé de façon à ce que l'opérateur puisse l'actionner facilement à partir de son poste de travail par un mouvement de faible amplitude.

Lorsque la machine ne comporte pas un système automatique de renversement de la marche, un dispositif mécanique doit être prévu de façon à permettre le retour en arrière manuel des cylindres.

**Art. 44** - Les presses utilisées dans différentes industries doivent être aménagées ou équipées de manière à interdire tout contact, même volontaire, des mains des opérateurs avec la partie travaillante pendant la période de descente du coulisseau.

Les dispositifs de sécurité employés doivent être simples, robustes, faciles à monter.

Leur fonctionnement doit être indépendant de la volonté de l'opérateur.

L'efficacité de la protection doit être assurée même en cas de défaillance de l'embrayage de la presse.

## TITRE III

### Mesures particulières de prévention des risques d'incendie

#### Section 1

##### Dispositions générales

**Art. 45** - Les dispositions de l'article 5 de la loi n° 88-07 du 2 janvier 1988 susvisée, relatives à la prévention et à la lutte en matière d'incendie sur les lieux de travail, sont précisées aux articles 46 à 6 du présent décret.

**Art. 46** - Les locaux ou postes de travail présentant des risques d'incendie par l'emploi permanent de produits et de matières particulièrement inflammables doivent être isolés.

L'isolation des dits locaux et postes de travail doit avoir lieu, selon le cas, soit par installation dans des bâtiments distincts, soit par séparation ou protection résultant de la construction.

Les travaux de maintenance effectués dans les locaux cités à l'alinéa premier et susceptible de provoquer l'incendie ou l'explosion doivent faire l'objet d'une surveillance particulière.

**Art 47.** - Les matières inflammables sont classées en deux groupes.

Le premier groupe comprend :

- les matières émettant des vapeurs inflammables ;
- les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène;
- les matières dans un état physique de grande division, susceptibles de former avec l'air un mélange explosif.

Le deuxième groupe comprend les matières susceptibles de prendre feu au contact d'une flamme et de propager rapidement l'incendie.

**Art. 48** - Les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables du premier groupe ne peuvent être éclairés que par des lampes électriques munies d'une double enveloppe étanche ou par des lampes extérieures sous verre dormant.

**Art. 49** - Dans les zones présentant des risques d'explosion, les installations électriques doivent être :

- réduites aux seuls éléments nécessaires aux besoins de l'exploitation; tout appareil, machine ou canalisation devant être placés en dehors de ces zones;

- conçues et réalisées de façon à ne comporter aucune source possible d'étincelle ou d'échauffement entraînant l'inflammation des atmosphères ou matières explosives.

Les zones visées ci-dessus comprennent :

- les locaux et emplacements de travail où peuvent se former des atmosphères explosives et ceux où des matières explosives sont entreposées, mises en oeuvre ou fabriquées;

- à l'extérieur de ces locaux et emplacements, tous endroits contigus qui sont en communication avec eux et qui ne sont pas ventilés efficacement pour empêcher la formation d'une atmosphère explosive.

**Art. 50** - Les locaux où sont manipulées ou mises en oeuvre des matières inflammables du premier groupe ne doivent jamais contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil ni de parties susceptibles d'être portées à incandescence.

Il est interdit d'y fumer et d'y apporter du feu sous une forme quelconque. Cette interdiction doit faire l'objet d'une information appropriée.

Ces locaux doivent être parfaitement ventilés et leur accès réglementé.

**Art. 51** - Dans les locaux visés à l'article précédent, ne peuvent être entreposées des quantités de liquides supérieures à la quantité nécessaire au travail de la journée lorsque ces liquides sont particulièrement inflammables et classés dans le premier ou le deuxième groupe.

Les récipients et les moyens de transvasement des liquides visés à l'alinéa ci-dessus doivent présenter toutes les conditions d'étanchéité, et s'ils sont en verre, être conçus de manière à résister aux chocs et aux écrasements.

**Art. 52** - Dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe, aucun poste habituel de travail ne doit se trouver à plus de dix mètres d'une issue. Les portes de ces locaux doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie.

Il est interdit de déposer et laisser séjourner des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe dans les escaliers, passages, couloirs ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments. Les chiffons, cotons, papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses doivent, après usage, être enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches et à l'abri de toute source de chaleur.

**Art. 53** - Dans les locaux où sont traitées, fabriquées ou entreposées des matières du deuxième groupe, susceptibles de prendre feu au contact d'une flamme et de propager rapidement l'incendie, les canalisations et appareils électriques doivent être pourvus de dispositifs empêchant leur contact avec ces matières ainsi que l'échauffement dangereux de celles-ci.

En outre :

a - Les canalisations et appareils électriques doivent être réduits aux installations nécessaires à l'alimentation et à la commande du matériel utilisé dans ces locaux.

b - L'utilisation de conducteurs électriques nus ainsi que des pièces conductrices nues destinés à être sous tension et qui ne sont pas protégés, est interdite.

c - Le matériel dont le fonctionnement provoque des arcs ou des étincelles ou l'incandescence, n'est autorisé que si ces sources de danger sont incluses dans des enveloppes appropriées.

## Section 2

### Evacuation du personnel

**Art. 54** - Dans tous les cas, les issues et dégagements des locaux et bâtiments de travail, doivent être répartis de façon à permettre une évacuation rapide en cas d'incendie.

Un local ou un bâtiment ne peut avoir moins de deux issues lorsque celles-ci doivent donner passage à plus de cent ( 100 ) personnes appartenant ou non au personnel de l'entreprise. La largeur des issues, des passages ou dégagements y conduisant ne doit en aucun cas être inférieur à 80 cm.

**Art. 55** - Lorsque l'importance des bâtiments ou la disposition des locaux l'exige, des indications bien visibles de jour et de nuit doivent indiquer le chemin vers la sortie la plus proche.

En outre, les portes de sorties qui ne servent pas habituellement de passage doivent pendant les périodes de travail pouvoir s'ouvrir très facilement et très rapidement de l'intérieur et être signalées par la mention « issue de secours » inscrite en caractères bien visibles. Un éclairage de sécurité permettra d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.

**Art. 56** - Les locaux de travail situés dans les étages et sous-sol doivent être desservis par des escaliers. Les monte-charges, chemins ou tapis roulants utilisés au transport personnes ne peuvent justifier l'absence ou une diminution du ou de la largeur des escaliers.

Un bâtiment à plusieurs niveaux ne peut comporter moins de deux escaliers lorsque ceux-ci doivent donner passage à plus de cent (100) personnes à évacuer.

## Section 3

### Lutte contre l'incendie

**Art. 57** - Le premier secours doit être assuré par des extincteur de différents types et capacités, en nombre suffisant, facilement accessibles et répartis convenablement dans les lieux de travail.

Les cabines de conduite d'appareils, d'engins et de véhicules doivent être pourvues d'appareils extincteurs.

La nature du produit extincteur doit être appropriée au risque.

Toutefois, l'emploi de tétrachlorure de carbone et de bromure de méthyle est interdit ainsi que de tout autre produit reconnu dangereux pour cet usage.

Dans tous les cas, d'autres moyens d'extinction doivent être tenus à proximité des emplacements de travail comportant des risques particuliers d'apparition de feu.

Dans les locaux, ateliers ou laboratoires où sont mis en oeuvre des liquides classés dans le premier groupe des matières 'inflammables, des couvertures ignifuges facilement accessibles doivent être mises à la disposition des travailleurs. Le cas échéant, un dispositif d'arrosage est placé à la sortie du local.

**Art. 58** - Dans les entreprises où sont manipulées, mises en oeuvre ou entreposées d'importantes quantités de matières inflammables du premier groupe, l'organisme employeur doit mettre en place des moyens de secours supplémentaires appropriés aux risques d'incendie.

Ces moyens doivent être mis en oeuvre par une équipe entraînée à l'utilisation de ces matériels d'extinction.

**Art. 59** - Dans les locaux où sont manipulées et mises en oeuvre des matières inflammables, des consignes prescrivant les opérations à effectuer en cas d'incendie, doivent être données au personnel.

Dans chaque local de travail, une consigne doit indiquer la localisation du matériel d'extinction et de sauvetage, désigner le personnel chargé d'utiliser ce matériel ainsi que les personnes qui doivent diriger l'évacuation du personnel ou, le cas échéant, du public.



En outre, des consignes particulières doivent être données au personnel de maîtrise et au personnel de gardiennage et de contre le feu.

Une consigne spéciale est également établie à l'intention des personnels spécialement entraînés à l'intervention contre le feu.

Le texte des consignes prévues au présent article est communiqué pour approbation au responsable de la protection civile territoriale-ment compétent, ainsi que, le cas échéant, aux personnels d'inspection et de contrôle, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues par les lois et règlements en vigueur.

**Art. 60** - Le matériel de lutte contre l'incendie doit faire l'objet de visites et d'essais périodiques, conformément à la réglementation en vigueur. Les essais sont pratiqués à l'occasion d'exercices au cours desquels le personnel apprendra à se servir des moyens de premier secours.

La liste des essais et exercices et les observations auxquelles ils peuvent donner lieu doivent être portées sur le registre des délibérations de la commission d'hygiène et de sécurité, ou à défaut, sur un registre spécial tenu à la disposition de l'inspecteur du travail en application de l'article 32 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

## TITRE IV

### Vérifications périodiques et mesures d'entretien

**Art. 61** - Les dispositions de l'article 7, troisième alinéa de la loi n° 88-07 du 26 Janvier 1988 susvisée sont précisées aux articles 62 à 66 du présent décret.

**Art. 62** - Des visites, vérifications et entretiens périodiques doivent être prévus de façon particulière et selon les périodicités fixées par la réglementation en vigueur notamment dans les domaines suivants:

- 1° - ambiance de travail et locaux de travail;
- 2° - moyens de protection collective et individuelle ;
- 3° - installations de lutte contre l'incendie ;
- 4° - véhicules de transport notamment ceux destinés au transport du personnel ;

5° - appareils de levage, équipements et engins de manutention;

6° - installations électriques;

7° - appareils sous pression;

8° - sources radioactives et appareils émettant des rayonnements ionisants.

**Art. 63** - Les machines et mécanismes dangereux doivent faire l'objet périodiquement, de visites, vérifications et entretiens particuliers dans le but d'assurer le bon fonctionnement des organes de commande et l'efficacité des dispositifs de sécurité.

Les vérifications porteront notamment sur l'état des outils en vue de définir ceux qui doivent être remplacés lorsque leurs qualités ne peuvent être maintenues par l'entretien courant.

**Art. 64** - Les résultats des visites, vérifications, entretiens prévus aux articles 62 et 63 ci-dessus seront consignés sur un registre spécial tenu à cet effet, en application de l'article 32 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 sus-visée.

**Art. 65** - Les visites, vérifications et entretiens doivent être effectués par un personnel habilité à cet effet, désigné par l'organisme employeur.

Le recours aux organismes de contrôle technique ou aux personnes âgées a lieu dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

**Art. 66** - Il est interdit de procéder pendant leur marche à la visite, la vérification ou la réparation des transmissions, mécanismes et machines comportant des organes en mouvement.

Les opérations de nettoyage, essuyage, graissage ainsi que l'application à la main d'adhésifs, sont également interdites pendant le fonctionnement des dites machines, mécanismes et transmissions.

L'exécution, à l'arrêt, des opérations visées à l'alinéa premier n'est autorisée qu'après que des mesures appropriées auront été prises pour empêcher la remise en marche inopinée des transmissions, machines et mécanismes.

Dans le cas où des contraintes techniques s'opposent au respect des prescriptions prévues au présent article, notamment dans le travail à feu continu, les travaux de visite, de réparation et d'entretien ne peuvent être entrepris qu'après respect de mesures particulières de sécurité préalablement établies par l'organisme employeur concerné.

**TITRE V****Délais minimaux d'exécution dans le cadre  
de la procédure de mise en demeure**

**Art. 67** - En application des dispositions de l'article 31 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, le délai fixé par l'inspecteur du travail à l'organisme employeur pour les prescriptions donnant lieu à l'application de la procédure de mise en demeure ne peut être inférieur aux délais minimaux d'exécution prévus ci- après :

**1-** Délai minimum d'un mois pour les prescriptions prévues aux articles 3 (alinéa 2) 6, 7, 8, 9 (alinéa 2), 10, 11 (alinéa 1 et 2), 12 (alinéas 1 et 2) 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 39, 40, 41, 43, 44, 46, 56, 58.

**2 -** Délai minimum de quinze (15)jours pour les prescriptions prévues aux articles 4, 13, 14, 17, 19, 26, 30, 31, 32, 48, 49, 53, 54, 55 (alinéa 2 ), 62.

**3-** Délai minimum de cinq (5) jours pour les prescriptions prévues aux articles 3 (alinéa 1), 5, 9 (alinéa 1), 11 (alinéa 3), 12 (alinéa 3), 24, 33, 34, 35, 36, 50, 51, 52, 55 (alinéa 1), 57, 59, 60, 63, 64, 65.

**Art. 68** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 19 janvier 1991

**Mouloud HAMROUCHE**

**Décret exécutif n° 96-209 du 18 Moharram 1417 correspondant au 5 Juin 1996 fixant la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail**

**Référence:** JORA n° 35 / 1996.

**Le Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport du ministre du travail, de la protection sociale et de la formation professionnelle ;

- Vu la constitution, notamment ses articles 81-4° et 116 ;
- Vu la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail, notamment son article 27 ;
- Vu le décret présidentiel n° 95-450 du 9 Chaâbane 1416 correspondant au 31 décembre 1995 portant nomination du Chef du Gouvernement ;
- Vu le décret présidentiel n° 96-01 du 14 Chaâbane 1416 correspondant au 5 janvier 1996 portant nomination des membres du Gouvernement;
- Vu le décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu. de travail;
- Vu le décret exécutif n° 93-120 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail.

**Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - En application des dispositions de l'article 27 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 susvisée, le présent décret a pour objet de fixer la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail dénommé ciaprès «le conseil».

**Art. 2** - Présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant, le conseil est composé comme suit:

- \*le représentant du ministre chargé du travail.
- \*le représentant du ministre chargé de la santé.
- \*le représentant du ministre chargé de l'habitat.
- \*le représentant du ministre chargé de l'industrie.
- \*le représentant du ministre chargé des mines.

- \*le représentant du ministre chargé de l'agriculture.
- \*le représentant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.
- \*le représentant du ministre chargé des transports.
- \*le représentant du ministre chargé de l'environnement.
- \*le directeur général de la protection civile ou son représentant.
- \*le directeur général de l'institut national de la normalisation et de la propriété industrielle.
- \*le directeur général de l'institut national d'hygiène et de sécurité.
- \*le directeur général de la caisse nationale des assurances sociales.
- \*le responsable de l'organisme algérien de prévention- dans le bâtiment et les travaux publics.
- \*le directeur général de l'entreprise nationale d'agrèage et de contrôle technique.
- \*le directeur général de l'institut national de la santé publique.
- \*douze ( 12 ) représentants des travailleurs.
- \*douze ( 12 ) représentants des employeurs.
- \*douze ( 12 ) personnalités désignées en raison de leur compétence parmi lesquelles figurent au moins cinq ( 5 ) spécialistes en médecine du travail choisis en concertation avec le ministre chargé de la santé.

**Art. 3** - Les représentants des travailleurs sont désignés sur proposition des organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives au plan national au prorata de leur représentativité.

**Art. 4** - Les représentants des employeurs sont désignés sur proposition des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national au prorata de leur représentativité.

**Art. 5** - Les membres du conseil sont nommés sur proposition des autorités ou des instances dont ils relèvent par arrêté du ministre chargé du travail pour une durée de trois ( 3 ) ans renouvelable.

En cas d'interruption du mandat de l'un des membres du conseil, il est pourvu à son remplacement selon les mêmes formes prévues à l'alinéa le du présent article et ce jusqu'à expiration du mandat.

**Art. 6** - Le conseil peut faire appel, pour consultation, à toute personne qui en raison de ses compétences ou de ses qualifications dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la médecine du travail est susceptible d'éclairer ses travaux.

**Art. 7** - Le conseil se réunit deux (2) fois par an en session ordinaire sur convocation de son président.

Il peut se réunir en session extraordinaire soit à l'initiative de son président, soit à la demande de la majorité de ses membres.

Le président du conseil fixe l'ordre du jour des sessions.

Les réunions du conseil font l'objet de procès-verbaux adressés au ministre chargé du travail.

**Art. 8** - Le conseil crée en son sein, selon des conditions et des modalités définies par son règlement intérieur, des commissions chargées des travaux préparatoires de ses réunions.

**Art. 9** - Les fonctions au sein du conseil et des commissions prévues à l'article 8 ci-dessus sont exercées à titre bénévole. Toutefois, elles ouvrent droit au bénéfice d'indemnités compensatrices des frais engagés.

**Art. 10** - Le conseil élabore et adopte son règlement intérieur.

Le règlement intérieur précisera, en tant que de besoin, les conditions d'organisation et de fonctionnement du conseil.

**Art. 11** - Le secrétariat du conseil est assuré par le ministère chargé du travail.

**Art. 12** - Le conseil élabore annuellement un rapport sur l'état de la situation en matière d'hygiène, de sécurité et du travail qu'il soumet au ministre chargé du travail.

**Art. 13** - Les dépenses induites par le fonctionnement du conseil sont intégrées au budget du ministère chargé du travail

**Art. 14** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 18 Moharram 1417  
correspondant au 5 juin 1996

**Ahmed OUYAHIA**

## **Décret exécutif n° 99-95 du 3 Moharram 1420 correspondant au 19 Avril 1999 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante**

**Référence** : JORA n°29 / 1999.

### **Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport du ministre de la santé et de la population,

la constitution et notamment ses articles 85-4° et 125 ( alinéa 2 ) ;

Vu la loi n° 83-03 du 5 février 1983 relative à la protection de l'environnement;

-Vu la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;

-Vu la loi n° 83-17 du 16 juillet 1983, modifiée et complétée, portant code des eaux;

-Vu la loi n° 85-05 du 16 février 1985, modifiée et complétée, relative à la protection et la promotion de la santé,

-Vu la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail-,

-Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail;

-Vu la loi n° 91-25 du 18 décembre 1991 portant loi de finances pour 1992, notamment son article 117. ;

-Vu le décret présidentiel n° 98-427 du 26 Chaâbane 1419 correspondant au 15 décembre 1998 portant nomination du Chef du Gouvernement;

Vu le décret présidentiel n° 98-428 du Aouel Ramadhan 1419 correspondant au 19 décembre 1998 portant nomination des membres du Gouvernement ;

- Vu le décret exécutif n° 90-79 du 27 février 1990 portant, réglementation des transports des matières dangereuses ;

- Vu le décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1990 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail ;

- Vu le décret exécutif n° 91-175 du 28 niai 1991 définissant les règles générales d'aménagement, d'urbanisme et de construction;

- Vu le décret exécutif n° 93-120 du 15 mai 1993 relatif à la l'organisation de la médecine du travail ;

- Vu le décret exécutif n° 93-160 du 10 juillet 1993 réglementant les rejets d'effluents liquides industriels;
- Vu le décret exécutif n° 93-165 du 10 juillet 1993 réglementant les émissions atmosphériques de fumées, gaz, poussières, odeurs et particules solides ;
- Vu le décret exécutif n° 93-289 du 14 Joumada Ethania 1414 correspondant au 28 novembre 1993 portant obligation pour toutes les entreprises intervenant dans le cadre de la réalisation des marchés publics du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique d'être titulaires du certificat de qualification et de classification professionnelles ;
- Vu le décret exécutif n° 97-254 du 3 Rabie El Ouel 1418 correspondant au 8 juillet 1997 relatif aux autorisations préalables à la fabrication et à l'importation de produits toxiques présentant un risque particulier;
- Vu le décret exécutif n° 98-339 du 13 Rajab 1419 correspondant au 3 novembre 1998 définissant la réglementation applicable aux installations classées et fixant leur nomenclature;

### **Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret a pour objet de définir les mesures de prévention des risques liés aux activités dans lesquelles les travailleurs et/ou la population générale sont exposés ou susceptibles d'être exposés aux poussières provenant de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante.

**Art. 2** - Au sens du présent décret, le terme « amiante » désigne les silicates fibreux appartenant aux deux ( 2 ) grands groupes suivants

- les amphiboles ;
- les serpentines.

**Art. 3** - La mise sur le marché et l'emploi de toutes les fibres d'amiante et les produits auxquels elles ont été délibérément ajoutées, à l'exception du chrysotile ( amiante blanc ) sont interdits.

**Art. 4** - La projection d'amiante par flochage est interdite. Après confirmation de la présence de flochage ou de calorifugeage, tous les ouvrages ou éléments d'ouvrages qui en contiennent doivent faire l'objet d'un confinement ou d'un retrait.

Les activités qui impliquent l'incorporation de matériaux isolants ou insonorisants de faible densité ( inférieure à 1 g/cm<sup>3</sup> ) contenant de l'amiante sont interdites.



**Art. 5** - L'exposition des travailleurs à la poussière provenant de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante sur le lieu de travail doit être réduite à un niveau aussi bas que possible.

Le nombre des travailleurs exposés directement ou susceptibles d'être exposés à la poussière provenant de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante doit être limité aux seuls travailleurs dont la présence est indispensable pour l'exécution des travaux.

Tous les bâtiments et/ou les installations et équipements servant à la transformation ou au traitement de l'amiante doivent être efficacement et régulièrement nettoyés et entretenus.

**Art. 6** - Les rejets d'amiante dans l'atmosphère et dans les effluents liquides doivent être réduits à un niveau aussi bas que possible.

Les valeurs limites seront fixées par voie réglementaire.

**Art. 7** - Les déchets d'amiante et les emballages vides susceptibles de libérer des fibres d'amiante doivent être rassemblés et transportés hors du lieu de travail régulièrement, dans des emballages appropriés fermés avec apposition d'un étiquetage indiquant qu'ils contiennent de l'amiante.

Ces déchets doivent être ensuite traités et/ou éliminés conformément à la réglementation en vigueur.

**Art. 8** - Les laboratoires devant procéder aux prélèvements et mesures des poussières d'amiante dans les immeubles bâtis doivent être agréés.

La procédure de délivrance de l'agrément des laboratoires est définie par voie réglementaire.

**Art. 9** - Tous travaux de réfection ou de transformation sur les immeubles bâtis susceptibles de contenir de l'amiante floqué ou calorifugé, doivent être obligatoirement déclarés par le propriétaire et ne pourront se faire sans autorisation écrite du wali.

La procédure de délivrance de l'agrément des entreprises spécialisées sera définie par voie réglementaire.

**Art. 10** - Sont interdits les produits de textiles d'amiante, sauf ceux qui sont conçus pour offrir une protection contre le feu et la chaleur et qui sont fabriqués de manière à garantir que les fibres d'amiante ne seront pas détachées des produits lors d'un usage normal.

**Art. 11** - Sont interdits, la fabrication, l'importation et la commercialisation des produits de consommation contenant de l'amiante dont la liste sera fixée par voie réglementaire.

**Art. 12** - Des textes réglementaires préciseront, en tant que de besoin, les modalités d'application des dispositions du présent décret.

**Art. 13** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de 1 République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 3 Moharrem 1420  
correspondant au 11 avril 1999

**Smaïl HAMDANI**

**LIVRE CINQUIEME**  
**APPRENTISSAGE ET FORMATION**  
**EN ENTREPRISE**

**Loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative a l'apprentissage (modifié et complété )**

**Référence :** JORA n° 26 / 1981.

**Modifiée et complétée par:**

- Loi n° 90-34 du 25 décembre 1990 (JORA n° 56 / 1990)
- Loi n° 2000-01 du 18 janvier 2000 (JORA n° 03 / 2000)

**Le Président de la République,**

- Vu la charte nationale;
- Vu la constitution, notamment ses articles 66, 151 et 154;
- Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, notamment ses articles 171 à 179 ;
- Vu la loi n° 81-03 du 21 février 1981 relative à la durée légale du travail;
- Vu l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises;
- Vu l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé;
- Vu l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé;
- Vu l'ordonnance n° 75-32 du 29 avril 1975 relative à la justice du travail;
- Vu l'ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales;
- Vu la loi n° 84-17 du 7 juillet 1984, modifiée et complétée, relative aux lois de finances ;
- Vu la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques;
- Vu la loi n° 88-02 du 12 janvier 1988, modifiée et complétée, relative à la planification ;
- Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail ;

- Vu la loi n° 90-08 du 7 avril 1990 relative à la commune ;
  - Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail,
  - Vu le décret n° 71-287 du 3 décembre 1971 fixant le montant du présalaire servi aux élèves des établissements d'enseignement supérieur, des instituts de technologie et des écoles spécialisées, modifié par les décrets n° 74-243 du 23 novembre 1974 et n°80-85 du 15 mars 1980,
  - Vu le décret n° 74-253 du 28 décembre 1974 fixant les modalités de constitution, les attributions et le fonctionnement de la commission permanente du personnel et de la formation dans les entreprises socialistes;
  - Vu le décret n° 74-114 du 10 juin 1974 portant statut particulier des inspecteurs de la formation professionnelle;
  - Vu le décret n° 80-46 du 23 février 1980 portant création de la chambre nationale de commerce ;
  - Vu le décret n° 80-47 du 23 février 1980 portant création de la chambre de commerce de wilaya ;
  - Vu le décret n° 80-46 du 23 février 1980 portant création de la chambre nationale de commerce ;
- Après adoption par l'Assemblée populaire nationale,

**Promulgue la loi dont la teneur suit :**

## **Chapitre I**

### **Objet et champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente loi a pour objet de définir l'apprentissage, son champ d'application ainsi que les conditions et les modalités de sa mise en oeuvre.

**Art. 2** - L'apprentissage est un mode de formation professionnelle ayant pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle initiale reconnue, permettant l'exercice d'un métier dans les divers secteurs de l'activité économique liés à la production de biens et de services.

L'acquisition de cette qualification se fait par l'exécution pratique, répétée et progressive, des différentes opérations liées à l'exercice du métier considéré et par une formation théorique et technologique complémentaire, dispensée dans les structures de formation agréées par l'administration chargée de la formation professionnelle.

**Art. 3** - L'organisation de la formation théorique et technologique complémentaire prévue à l'article 2 ci-dessus ainsi que la définition des spécialités donnant lieu à l'apprentissage, sont fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, après consultation des commissions professionnelles spécialisées.

**Art. 4** - La durée de l'apprentissage est d'un (1) an au minimum et de trois (3) ans au maximum. Pour chaque spécialité, elle est fixée par voie réglementaire après avis de l'union professionnelle ou de représentants dûment qualifiés de la branche d'activité professionnelle concernée.

**Art. 5** - L'apprentissage est régi par un contrat liant l'employeur et l'apprenti représenté par son tuteur légal.

Le modèle du contrat d'apprentissage est arrêté par voie réglementaire.

**Art. 6** - L'apprentissage est sanctionné par un diplôme délivré par l'administration chargée de la formation professionnelle, dans des conditions et formes fixées par voie réglementaire.

**Art. 7** - Tout organisme est tenu d'assurer, dans le cadre des dispositions de la présente loi, la formation professionnelle des jeunes par le biais de l'apprentissage.

Par organisme employeur, est entendu, au sens de la présente Loi :

- toute personne physique ou morale exerçant une activité artisanale;
- toute unité ou entreprise de production, de commercialisation ou de prestation de services, quelles que soient sa taille et sa nature juridique
- les établissements publics et organismes à caractère administratif, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

**Art. 8** - Tous les organismes employeurs n'ayant pas satisfait à l'obligation prévue à l'article 9 de la présente loi sont soumis à une taxe d'apprentissage dans les conditions fixées par voie réglementaire.

**Art. 9** - Les artisans travaillant habituellement pour leur propre compte, ainsi que les organismes employeurs occupant habituellement 1 à 5 travailleurs, sont tenus d'accueillir au moins 1 apprenti.

Les organismes employeurs occupant habituellement 6 à 20 travailleurs, sont tenus d'accueillir au moins 2 apprentis.

Les organismes employeurs occupant habituellement 21 à 40 travailleurs, sont tenus d'accueillir au moins 4 apprentis.

Au-delà de 41 travailleurs jusqu'à 100 travailleurs, les organismes employeurs sont tenus d'accueillir au moins 5 apprentis.

Au-delà de 100 travailleurs jusqu'à 1.000 travailleurs, les organismes employeurs sont tenus d'accueillir au moins 1 apprenti pour chaque tranche de 20 travailleurs.

Au-delà de 1.000 travailleurs, les organismes employeurs sont tenus d'accueillir des apprentis dans une proportion d'au moins 3 % de l'ensemble de leur effectif.

## Chapitre II

### Le contrat d'apprentissage

**Art. 10** - Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un organisme employeur s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un apprenti qui s'oblige, en contrepartie, à travailler pour lui pendant la durée du contrat moyennant un présalaire préalablement fixé.

Le contrat d'apprentissage est régi par les lois et règlements ainsi que par les statuts-types, les statuts particuliers et les conventions collectives applicables aux relations de travail dans l'activité considérée.

**Art. 11** - Le contrat d'apprentissage est passé par écrit et signé par l'employeur, l'apprenti et son tuteur légal, lorsque l'apprenti est mineur.

Il est enregistré par l'assemblée populaire communale du lieu d'apprentissage qui le transmet, aux fins de validation, à l'institution de formation professionnelle désignée la plus proche.

Le contrat d'apprentissage est exempt de tout droits de timbre et d'enregistrement.

Les conditions d'enregistrement et de validation du contrat, d'apprentissage sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 12** - Nul ne peut être reçu en qualité d'apprenti s'il est âgé de moins de 15 ans et de plus de 18 ans à la date de signature du contrat d'apprentissage. L'âge maximal fixé à l'alinéa ci-dessus ne s'applique pas aux handicapés physiques.

L'âge maximal des apprentis de sexe féminin est étendu à trente (30) ans pour des cas exceptionnels qui seront précisés par voie réglementaire.

**Art. 13** - Aucun employeur ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé.

La mission d'apprentissage ne peut être dévolue aux individus condamnés :

\* pour crime ou délit,

\* pour attentat aux mœurs,

\* à plus de trois (3) mois d'emprisonnement pour vol ou extorsion de fonds, escroquerie, abus de confiance ou pour infraction à la législation en vigueur en matière de fraudes.

**Art. 14** - L'hébergement des apprentis obéit à des conditions qui sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 15** - Les handicapés physiques, médicalement reconnus, ont droit à l'apprentissage conformément aux dispositions de la présente loi et de la législation en vigueur.

Les organismes employeurs peuvent recevoir des handicapés en qualité d'apprentis s'ils disposent de postes appropriés aux conditions physiques de l'handicapé.

Les postes d'apprentissage et les modalités d'application du présent article sont fixés par voie réglementaire.

**Art. 16** -L'apprenti perçoit :

a - pendant une période allant de 6 à 12 mois, un présalaire versé par l'Etat,  
b - au-delà des périodes visées à l'alinéa « a » ci-dessus, un présalaire progressif, indexé au salaire national minimum garanti et versé par l'employeur.

Dans le cadre de la couverture sociale, l'apprenti bénéficie de :

- la sécurité sociale,
- l'assurance contre les accidents de travail,
- les allocations familiales.

L'apprenti bénéficie des réductions et avantages accordés au titre du régime scolaire.

Les modalités d'application des dispositions du présent article sont déterminées par voie réglementaire.

**Art. 17** - Un présalaire est versé aux handicapés physiques ayant la qualité d'apprenti, visés à l'article 15 ci-dessus, selon les dispositions ci-après :

- pendant les 12 premiers mois, le présalaire est versé par l'Etat;
- sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 16 ci-dessus, l'Etat et l'organisme employeur contribuent, à part égale, au versement du présalaire à l'apprenti pour toute période d'apprentissage allant de 12 à 24 mois. Si la période d'apprentissage dépasse la durée fixée ci-dessus, l'organisme employeur verse un présalaire progressif et indexé au salaire national minimal garanti.

**Art. 18** - L'apprenti doit :

- accomplir les tâches qui lui sont confiées dans le cadre des activités liées à l'apprentissage, objet du contrat;
- observer les horaires légaux du travail fixés pour la branche d'activité concernée et l'assiduité aux cours de formation complémentaire;
- obéir à son employeur dans la limite des termes du contrat; aider, selon ses capacités physiques et intellectuelles, l'employeur dans son travail;
- éviter la dégradation des moyens de travail;
- compenser le temps d'in utilisation pour raison de santé ou absence, à l'exception des congés rémunérés.

Les modalités d'application de ce dernier alinéa sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 19** - L'organisme employeur est tenu :

- de veiller à la réalisation d'un apprentissage progressif permettant l'acquisition de la qualification professionnelle prévue par le contrat;
- d'employer l'apprenti dans des travaux ou services liés à la qualification professionnelle prévue par le contrat;
- de prévenir le tuteur légal de l'apprenti en cas d'absences répétées, d'accident ou de tout autre fait de nature à motiver son intervention;
- de prévenir la commission communale de l'apprentissage dans les cas de nature à motiver son intervention.

Il est civilement responsable de l'apprenti pendant les heures de présence au sein de l'entreprise pour exercer l'apprentissage.

Les modalités d'application des dispositions des alinéas 1, 3 et 4 présent article sont définies par voie réglementaire.

**Art. 19 bis.** - Conformément à la législation en vigueur, l'organisme employeur ne doit pas confier à l'apprenti des travaux insalubres ou au-delà de ses capacités.

**Art. 19 ter.** - Dans le but d'assurer un suivi régulier du déroulement de la formation, l'organisme employeur procède à :

- \* l'élaboration d'un plan de formation en consultation avec les instances concernées par l'apprentissage;
- \* l'identification de la structure chargée de l'enclavement de la formation ;
- \* la désignation d'un maître artisan chargé de l'apprentissage.

Les modalités d'application du présent article seront précisées par voie réglementaire.



**Art. 20** - L'organisme employeur est exonéré:

**a-** des cotisations dues, pour l'apprenti, au titre

- \* des assurances sociales;
- \* de l'assurance contre les accidents du travail;
- \* des allocations familiales.

Les cotisations visées ci-dessus sont à la charge de l'Etat pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, selon des modalités qui sont fixées par voie réglementaire.

**b-** du versement forfaitaire au titre de l'impôt sur le présalaire de l'apprenti.

**Art. 21** - Des distinctions honorifiques et des prix d'encouragement sont décernés aux meilleurs apprentis ainsi qu'aux maîtres d'apprentissage, artisans et organismes employeurs qui se seront particulièrement distingués dans la mise en oeuvre de l'apprentissage.

Des stimulants particuliers sont accordés à tout formateur ou employeur chargé de l'apprentissage des handicapés physiques.

Les modalités et les critères d'attribution des distinctions honorifiques, des prix et des stimulants susvisés sont arrêtés par voie réglementaire.

**Art. 22** - Dans le cas où l'apprentissage se fait auprès du tuteur légal, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration enregistrée et validée dans les mêmes conditions que le contrat d'apprentissage et par laquelle celui-ci s'engage à :

- \*assurer la formation pratique de l'apprenti,
- \*lui permettre de suivre la formation complémentaire,
- \*le présenter aux épreuves prévues pour la sanction de l'apprentissage.

**Art. 23** - Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit et sans préjudice des avantages acquis à l'autre partenaire, dans les cas de :

- \*décès de l'employeur ou de l'apprenti ;
- \*faillite de l'employeur, ;
  - cessation définitive des activités de l'organisme employeur pour des raisons impérieuses;
- \*incapacité physique permanente de l'une des deux parties;
  - condamnation de l'employeur à l'une des peines prévues à l'article 13 ci-dessus pendant la période d'apprentissage ;
- \*incorporation de l'employeur au service national;
  - dans tous les cas, à l'expiration de la période d'apprentissage, objet du contrat;

- l'impossibilité à l'organisme employeur de poursuivre l'apprentissage, justifiée par le centre de formation professionnelle.

**Art. 24** - La résiliation du contrat d'apprentissage peut être unilatérale, amiable ou prononcée par décision judiciaire.

Pendant les deux premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être rompu unilatéralement par l'une ou l'autre des parties sans réparation.

Dans tous les cas de figure, l'organisme employeur est tenu de déclarer toute résiliation ou rupture de contrat à la commission communale de l'apprentissage et à l'établissement de formation concernés dans un délai maximal de trente (30) jours à dater de la décision de résiliation ou de rupture.

**Art. 25** - Les litiges nés à l'occasion de l'exécution du contrat d'apprentissage sont soumis à la procédure de conciliation préalable par-devant la commission communale de l'apprentissage prévue à l'article 33 de la présente loi.

La commission communale de l'apprentissage est tenue informée par écrit par la partie plaignante ainsi que par le chef de l'établissement de formation auquel est rattaché l'apprenti. La commission est tenue de trancher en coordination avec l'inspection du travail le litige dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

En cas de non-conciliation ou si la commission communale de l'apprentissage n'a pas tranché dans les délais susmentionnés, l'organisme employeur ou l'apprenti peut saisir la juridiction compétente.

**Art. 26** - L'organisme employeur est tenu de se libérer de toutes les obligations le liant à un ancien apprenti dont le contrat est résilié ou rompu avant tout engagement d'un nouvel apprenti. (art 11 L n° 2000-01)

Est nul tout nouveau contrat d'apprentissage liant l'apprenti, sans que les obligations du précédent contrat n'aient été remplies complètement.

**Art. 26 bis** - Après avoir régulièrement suivi un apprentissage pendant une période au moins égale à la moitié de son cycle de formation, l'apprenti dont le contrat a fait l'objet d'une résiliation abusive, conserve le bénéfice de ladite période dans le cadre d'un nouveau contrat d'apprentissage dans la même spécialité.

Les modalités d'application des dispositions du présent article sont définies par voie réglementaire.

## Chapitre III

### Contrôle de l'apprentissage

**Art. 27** - Le contrôle opérationnel permanent de l'apprentissage est assuré par l'administration chargée de la formation professionnelle.

Il sera créé à cet effet un cadre de contrôle aux niveaux local et national dont les modalités de création et de fonctionnement seront définies par voie réglementaire.

**Art. 28** - Il est institué un livret d'apprentissage permettant le suivi et l'évaluation périodique de la formation de l'apprenti.

Le modèle et les conditions de tenue du livret, ainsi que les conditions d'évaluation périodique de l'apprentissage, sont définis par voie réglementaire.

**Art. 29** - Il peut être créé, dans le cadre de la réglementation en vigueur en matière d'apprentissage et applicable à l'enseignement professionnel pratique et théorique, des fonctions spécifiques dont celles destinées aux formateurs chargés de l'enseignement théorique de l'apprentissage et aux contrôleurs chargés de suivre la mise en oeuvre des programmes techniques, pédagogiques et administratifs, au sein des organismes employeurs, sous l'autorité de l'administration chargée de la formation professionnelle. Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 30** - Tout candidat à l'apprentissage est soumis à un examen médical établissant son aptitude à l'exercice du métier envisagé.

**Art. 31** - Dans le cadre de ses attributions, le comité de participation prévu à l'article 94 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, exprime avis avant la mise en oeuvre par l'employeur des décisions se rapportant :

- aux plans de formation par apprentissage,
- aux modèles de contrats d'apprentissage.

## Chapitre IV

### Dispositions diverses

**Art. 32** - Les chambres nationale, régionales et de wilaya du commerce et de l'industrie, de 'agriculture, de l'agriculture de l'artisanat et des métiers, ainsi que les unions professionnelles, les organisations patronales et les associations concernées, contribuent, dans le cadre des organes de concertation prévus par la réglementation, aux actions d'apprentissage, notamment en participant :

- \*à la détermination des prérequis et durées d'apprentissage;
- \*à la détermination des spécialités donnant lieu à l'apprentissage;
- \*à l'élaboration des programmes pédagogiques;
- \*au suivi et à l'évaluation des formations;
- \*au développement des offres de formation;
- \*à la formation des maîtres d'apprentissage.

**Art. 33** - Il est institué, auprès de l'assemblée populaire communale, une commission communale de l'apprentissage dont la présidence est assurée par le président de la commission des affaires sociales et culturelles de l'assemblée populaire communale ou par un des membres de l'exécutif de ladite assemblée.

Les modalités de constitution et de fonctionnement de la commission communale de l'apprentissage sont fixées par voie réglementaire.

**Art. 34** - La commission communale de l'apprentissage est chargée :

- de recenser les possibilités humaines et matérielles d'apprentissage au niveau de la commune ;
  - d'étudier, de proposer et de mettre en oeuvre toute mesure de nature à promouvoir et dynamiser l'apprentissage au niveau de la commune;
  - de veiller au suivi et à la mise en oeuvre de l'apprentissage au niveau de la commune.
  - de procéder à la collecte des offres de formation auprès des organismes employeurs, à la réception des candidatures des apprentis, de leur installation, sous réserve des dispositions des articles 19 et 31 de la présente loi.
- Dans le cadre de leurs missions et attributions, la commission communale de l'apprentissage, l'établissement de formation et les services de l'inspection du travail, élaborent conjointement un plan annuel de suivi du déroulement de l'apprentissage et procèdent à une évaluation périodique pour le compte de leurs hiérarchies respectives.

**Art. 34 bis.** - L'employeur qui assure à l'apprenti à la fin de son apprentissage un emploi stable, peut bénéficier d'avantages spécifiques qui seront définis par la loi.

**Art. 35** - abrogé.

**Art 36.** - Les infractions aux dispositions des articles 7 et 9 de la présente loi sont punies d'une amende de 1.500 DA à 3.000 DA, applicable autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Les infractions aux dispositions relatives aux conditions générales de travail sont constatées et sanctionnées conformément à la législation en vigueur.

**Art. 37** - Sous réserve des dispositions des articles 24 et 26 de la présente loi, et lorsque la résiliation du contrat d'apprentissage intervient d'une façon abusive, l'employeur est tenu :

- de réparer les préjudices causés à l'apprenti, sur sa demande ou celle de son tuteur légal;
- de réparer les préjudices causés à l'établissement de formation, sur demande du chef d'établissement auquel est rattaché l'apprenti,
- de s'acquitter d'une amende pouvant aller jusqu'à trois (3) fois le montant des sommes engagées par l'Etat pour la prise en charge du présalaire, de la couverture sociale de l'apprenti et des exonérations fiscales dont il aura bénéficié;
- de s'acquitter du paiement de la taxe d'apprentissage prévue par l'article 8 ci-dessus.

La juridiction compétente statue en la matière en premier ressort et définitivement.

**Art. 38** - Les dispositions des articles 45 à 68 et 328 à 330 de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé sont abrogées.

Les contrats d'apprentissage passés antérieurement à la date de publication de la présente loi au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire, demeurent toutefois régis par les dispositions y afférentes de ladite ordonnance.

**Art. 39** - La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 27 juin 1981

**Chadli BENDJEDID**



**Décret n° 81-392 du 26 Décembre 1981 portant application des dispositions de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage (modifié et complété)**

**Référence:** JORA n°52/1981.

Modifié et complété par:

- Décret exécutif n° 91- 519 du 22 décembre 1991. (JORA n° 68 / 1991)
- Décret exécutif n° 95-31 du 16 Chaâbane 1415 correspondant au 18 janvier 1995. (JORA n° 4 / 1995)

**Le Président de la République,**

Sur le rapport du secrétaire d'Etat à la formation professionnelle,

- Vu la constitution, notamment ses articles 111 - 100 et 152;
- Vu la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage, modifiée et complétée par la loi n° 90-34 du 25 décembre 1990;
- Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail ; (ajout D n° 95-31)
- Vu la loi n° 90-08 du 7 avril 1990 relative à la commune; (ajout D n° 95-31)
- Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail; (ajout D n° 91-519)
- Vu la loi n° 90-21 du 15 août 1990 relative à la comptabilité publique; (ajout D n° 95-31)
- Vu le décret n° 74-112 du 10 juin 1974 portant création et fixant les statuts des centres de formation professionnelle, modifié par le décret n° 79-14 du 25 janvier 1979 fixant la liste des centres de formation professionnelle;
- Vu le décret exécutif n° 90-253 du 1<sup>er</sup> septembre 1990 érigeant les annexes du centre national d'information et d'animation de la jeunesse en centres d'information et d'animation de la jeunesse; (ajout D n° 91-519)
- Vu le décret exécutif n° 90-117 du 21 avril 1990 portant statut particulier des travailleurs du secteur de la formation professionnelle; (ajout D n° 91-519)

- Vu le décret exécutif n° 90-253 du 1<sup>er</sup> septembre 1990 érigeant les annexes du centre national d'information et d'animation de la jeunesse;
- Vu le décret exécutif n° 93-60 du 27 février 1993 fixant les attributions du ministre de la formation professionnelle;

### **Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>.** - La formation théorique et technologique complémentaire prévue à l'article 2 de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 susvisée a pour objet de dispenser à l'apprenti les connaissances théoriques nécessaires à l'exercice du métier, objet de l'apprentissage, et pour objectif de faciliter, par un enseignement général, l'acquisition de la qualification visée.

Des arrêtés de l'autorité chargée de la formation professionnelle préciseront les contenus des programmes de chaque enseignement.

**Art. 2** - La formation théorique et technologique complémentaire est dispensée périodiquement aux apprentis d'une même branche ou de branches voisines,

Les modalités d'organisation de cette formation sont fixées par arrêté de l'autorité chargée de la formation professionnelle.

**Art. 3** - La formation théorique et technologique complémentaire des apprentis est dispensée :

- a - dans les centres de formation professionnelle, leurs annexes et les sections détachées;
- b - dans les structures de formation d'entreprises ou interentreprises qui recevront, dans ce but, l'agrément de l'autorité chargée de la formation professionnelle;
- c - dans les structures d'éducation.

Des arrêtés conjoints des ministres concernés et de l'autorité chargée de la formation professionnelle fixeront les modalités d'application des dispositions de l'alinéa « c » ci-dessus,

**Art. 4** - La liste des spécialités, prévue à l'article 3 de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 susvisée énumère, par branche d'activité, les spécialités donnant lieu à apprentissage ainsi que la période pendant laquelle l'Etat assure la prise en charge du présalaire de l'apprenti dans le cadre des dispositions de l'article 16 -a de la loi précitée.

La liste des spécialités donnant lieu à l'apprentissage est établie, après avis de l'union professionnelle concernée ou de représentants habilités de la



branche d'activité concernée, par arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre chargé des finances et de l'autorité chargée de la formation professionnelle.

Cette liste peut être modifiée ou complétée dans les mêmes conditions et les mêmes formes.

**Art. 5** - Le diplôme d'aptitude professionnelle prévu à l'article 6 de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 susvisée, est délivré aux apprentis ayant subi avec succès les épreuves de l'examen de fin d'apprentissage.

Les modalités d'organisation de cet examen sont fixées par arrêté de l'autorité chargée de la formation professionnelle.

**Art. 6** - Les candidats ajournés peuvent bénéficier d'un cycle d'apprentissage supplémentaire d'une durée n'excédant pas 6 mois, dans des conditions fixées par arrêté de l'autorité chargée de la formation professionnelle. Les conditions de rémunération durant cette période sont celles du dernier semestre d'apprentissage stipulées au contrat initial.

**Art. 7** - Les modalités d'application de l'article 11 de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 susvisée sont fixées ainsi qu'il suit :

L'assemblée populaire communale enregistre les contrats d'apprentissage établis, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sur le territoire de la commune, et les transmet aux fins de validation, dans le délai d'un mois au plus tard, au centre de formation professionnelle le plus proche, désigné par l'autorité chargée de la formation professionnelle.

Le modèle du contrat-type et de la déclaration d'apprentissage est fixé par arrêté de l'autorité chargée de la formation professionnelle..

**Art. 8** - La validation du contrat d'apprentissage par le centre de formation professionnelle, a pour objet de s'assurer :

- que les aptitudes de l'apprenti sont compatibles avec la spécialité retenue,
- que la qualification et les moyens matériels de l'employeur sont de nature à permettre le déroulement normal de l'apprentissage.

**Art. 9** - La validation du contrat d'apprentissage intervient dans le délai d'un mois à compter de la date de sa réception par le centre de formation professionnelle.

Elle ouvre droit à la prise en charge, par le centre de formation professionnelle, du présalaire et de la couverture sociale de l'apprenti dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

**Art. 10** - Les modalités pratiques d'enregistrement et de validation des contrats d'apprentissage sont fixées par arrêté de l'autorité chargée de la formation professionnelle.

**Art. 11** - Le centre de formation professionnelle ayant validé le contrat d'apprentissage est chargé d'assurer l'affiliation de l'apprenti au régime de sécurité sociale concerné et le versement des cotisations dues au titre de la législation et de la réglementation en vigueur en matière de sécurité sociale.

**Art. 12** - En application de l'article 16 de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 susvisée, modifiée et complétée, l'apprenti perçoit un présalaire versé par l'Etat d'un montant mensuel équivalent à 15 % du salaire national minimum garanti (SNMG) durant une période allant de six (6) mois pour les formations d'une durée égale ou inférieure à vingt quatre (24) mois, et de douze (12) mois pour les formations d'une durée supérieure à vingt quatre (24) mois.

**Art. 13** - Le présalaire versé par l'employeur à l'apprenti, tel que prévu à l'article 16- b de la loi n° 81-07 du 27 Juin 1981 susvisée, est fixé comme suit:

\*2<sup>ème</sup> semestre, dans le cas où ce semestre n'est pas pris en charge par l'Etat : 30 % du salaire national minimum garanti ( SNMG)

\*3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> semestre : 50 % du SNMG;

\*5<sup>ème</sup> semestre : 60 % du SNMG;

\*6<sup>ème</sup> semestre: 80 % du SNMG.

**Art. 14** - Le livret d'apprentissage prévu à l'article 28 de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 susvisée, comporte outre les indications concernant l'identification des partenaires et l'apprentissage objet du contrat :

- des extraits de la législation et de la réglementation relative à l'apprentissage,

- des rubriques permettant l'évaluation périodique de la formation de l'apprenti, notamment par la mention régulière des différentes tâches et opérations effectuées et des enseignements reçus en formation théorique et technologique complémentaire.

Le modèle du livret d'apprentissage ainsi que les modalités pratiques de sa tenue sont fixés par arrêté de l'autorité chargée de la formation professionnelle.

**Art. 15** - La commission communale d'apprentissage, prévue à l'article 33 de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981, modifiée et complétée, est présidée par

le président de la commission des affaires sociales et culturelles de l'assemblée populaire communale ou par un des membres de l'exécutif de ladite assemblée.

Elle comprend :

un représentant du comité local d'insertion des jeunes ( CLIJ) vice-président,

un représentant du centre de formation professionnelle et d'apprentissage territorialement compétent,

un représentant du centre d'information et d'animation de la jeunesse (CIAJ),

un représentant du secteur de l'éducation nationale,

un représentant des organismes employeurs du secteur public,

un représentant des organismes employeurs du secteur privé,

un représentant des apprentis du secteur public,

un représentant des apprentis du secteur privé.

La commission peut faire appel, pour l'entendre, à toute personne compétente en matière de formation, d'éducation et d'emploi.

La composition de la commission communale de l'apprentissage citée ci-dessus, peut être modifiée par arrêté conjoint du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre chargé des collectivités locales.

**Art. 16** - La commission communale de l'apprentissage se réunit deux fois par an en session ordinaire.

Elle peut se réunir en session extraordinaire, sur convocation de son président ou à la demande de la majorité de ses membres.

**Art. 17** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 26 décembre 1981

**Chadli BENDJEDID**



**Décret exécutif n° 98-149 du 16 moharram 1419 correspondant au 13 mai 1998 fixant les conditions et modalités d'application des articles 55 et 56 de la loi n° 97-02 du 2 ramadhan 1418 correspondant au 31 décembre 1997 portant loi de finances pour 1998 relatifs respectivement à la taxe de formation professionnelle continue et à la taxe d'apprentissage**

**Référence:** JORA n° 31 / 1998.

### **Le Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport du ministre des finances et du ministre du travail, de la protection sociale et de la formation professionnelle ,

- Vu la constitution, notamment ses articles 85-4° et 125 (alinéa 2)
- Vu la loi n° 81-07 du 27 juin 1981, modifiée et complétée, relative à l'apprentissage,
- Vu la loi n° 84-17 du 7 juillet 1984, modifiée et complétée, relative aux lois de finances;
- Vu la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988, modifiée et complétée, portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques;
- Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail,
- Vu la loi n° 97-02 du 2 Ramadhan 1418 correspondant au 31 décembre 1997 portant loi de finances pour 1998, notamment ses articles 55 et 56;
- Vu l'ordonnance n° 97-03 du 2 Ramadhan 1417 correspondant au 11 janvier 1997 fixant la durée légale du travail;
- Vu le décret n° 64-214 du 3 août 1964 portant obligation aux entreprises de posséder un service de formation professionnelle et de promotion ouvrière,
- Vu le décret n° 82-298 du 4 septembre 1982 relatif à l'organisation et au financement de la formation professionnelle en entreprise;
- Vu le décret n° 82-299 du 4 septembre 1982 relatif aux modalités de sanction de la formation professionnelle en entreprise,
- Vu le décret présidentiel n° 97-230 du 19 Safar 1418 correspondant au 24 juin 1997 portant nomination du Chef du Gouvernement;
- Vu le décret présidentiel n° 97-231 du 20 Safar 1418 correspondant au 25 Juin 1997 portant nomination des membres du Gouvernement,

- Vu le décret exécutif n° 97-152 du 3 Moharrara 1418 correspondant au 10 mai 1997 fixant le salaire national minimum garanti;

### **Décrète :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent décret a pour objet de fixer les conditions et modalités d'application des articles 55 et 56 de la loi n° 97-02 du 2 Ramadhan 1418 correspondant au 31 décembre 1997 portant loi de finances pour 1998 relatifs respectivement à la taxe de formation professionnelle continue et à la taxe d'apprentissage.

**Art. 2** - Sont soumis à la taxe de formation professionnelle continue, les organismes employeurs prévus par les décrets n° 82-298 et n° 82-299 du 4 septembre 1982 susvisés, à l'exclusion des institutions et administrations publiques.

**Art. 3** - Sont soumis à la taxe d'apprentissage, les organismes employeurs prévus par la loi n° 81-07 du 27 juin 1981, modifiée et complétée, susvisée, à l'exclusion des institutions et administrations publiques.

**Art. 4** - Les taxes ci-dessus citées sont dues lorsque les employeurs visés aux articles 2 et 3 du présent décret n'ont pas consacré un montant au moins égal à 0,5 % de la masse salariale annuelle aux actions de formation professionnelle continue, et un montant au moins égal de 0,5 % de la masse salariale annuelle aux actions d'apprentissage.

**Art. 5** - Les montants dus au titre des taxes susvisées sont déterminés selon l'effort consenti par les employeurs aux actions de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

L'effort est apprécié en matière de formation professionnelle continue, d'après le volume horaire consacré à la formation par catégorie socioprofessionnelle.

L'effort en matière d'apprentissage est apprécié d'après les quotas fixés par la loi n° 81-07 du 27 juin 1981, modifiée et complétée, susvisée

Les quotités sont déterminées par les services chargés de la formation professionnelle territorialement compétents dans les limites de 0,5 % de la masse salariale annuelle, pour chacune des deux taxes.

Les modalités de détermination des quotités sont fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

**Art 6** - Les services chargés de la formation professionnelle territorialement compétents délivrent au terme de chaque semestre aux organismes

employeurs, une attestation en double exemplaire pour chacun des deux modes de formation dont les modèles sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle retraçant les quotités retenues au titre de la période en cours.

Un exemplaire de chaque type d'attestation est déposé au moment du paiement auprès de la recette des impôts,

A défaut, ces taxes sont acquittées au taux plein.

**Art. 6 bis** - Les services chargés de la formation professionnelle territorialement compétents délivrent au terme de chaque semestre aux organismes employeurs, une attestation en double exemplaire pour chacun des deux modes de formation dont les modèles sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle retraçant les quotités retenues au titre de la période en cours.

Un exemplaire de chaque type d'attestation est déposé au moment du paiement auprès de la recette des impôts,

A défaut, ces taxes sont acquittées au taux plein.

**Art. 7** - Le recouvrement de la taxe de formation professionnelle continue et de la taxe de l'apprentissage obéit aux mêmes règles applicables en matière de versement forfaitaire.

**Art. 8** - Les services compétents de l'administration fiscale sont chargés du recouvrement de ces taxes.

**Art. 9** - Ces taxes n'obéissent pas aux règles d'exonération prévues par la législation en vigueur et ne sont pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu global ou les bénéfices des sociétés.

**Art. 10** Le produit de la taxe de formation professionnelle continue est versé au compte d'affectation spéciale n° 302-090 intitulé «Fonds de promotion de la formation professionnelle continue» institué par l'article 86 de la loi n° 97-02 du 2 Ramadhan 1418 correspondant au 31 décembre 1997 susvisée.

**Art. 11** - Le produit de la taxe d'apprentissage est versé au compte d'affectation spéciale n° 302-091 intitulé «Fonds de promotion de l'apprentissage» institué par l'article 87 de la loi n° 97-02 du 2 Ramadhan 1418 correspondant au 31 décembre 1997 susvisée.

**Art. 12** - A titre transitoire et pour le premier semestre de l'année 1998, le montant des deux (2) taxes visées ci-dessus doivent être versés intégralement pour la période considérée.

La régularisation par rapport au taux réel consenti s'effectuera au cours du second semestre.

**Art. 13** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 16 Moharram 1419  
correspondant au 13 mai 1998

**Ahmed OUYAHIA**



# LIVRE SIXIEME

## INSPECTION DU TRAVAIL

**Loi n° 90-03, du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail modifiée et complétée par l'ordonnance n° 96-11 du 10 juin 1996**

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente loi a pour objet de déterminer les missions et compétences de l'inspection du travail ainsi que les attributions des inspecteurs du travail.

### TITRE I

#### Des missions et compétences de l'inspection du travail

**Art. 2** - L'inspection du travail est chargée:

- d'assurer le contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux relations individuelles et collectives de travail, aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des travailleurs ;
- de fournir des informations et des conseils aux travailleurs et aux employeurs sur leurs droits et obligations et sur les moyens les plus appropriés d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et les sentences arbitrales ;
- d'assister les travailleurs et employeurs dans l'élaboration des conventions ou accords collectifs de travail ;
- de procéder à la conciliation, au titre de la prévention et du règlement des différends collectifs de travail ;
- de porter à la connaissance des travailleurs et des employeurs la législation et la réglementation du travail ;
- d'informer les collectivités locales sur les conditions de travail dans les entreprises relevant de sa compétence territoriale
- d'informer l'administration centrale du travail de l'état d'application de la législation et de la réglementation du travail et de proposer les mesures d'adaptation et d'aménagement nécessaires.

**Art. 3** - L'inspection du travail s'exerce dans tout lieu de travail où sont occupés des travailleurs salariés ou apprentis de l'un ou de l'autre sexe, à l'exclusion des personnels soumis au statut de la fonction militaire et les établissements dans lesquels les nécessités de défense ou de sécurité nationale interdisent l'introduction de personnes étrangères.

**Art. 4** - Les attributions de l'inspection du travail s'exercent par des agents spécialisés dénommés ci-après «inspecteurs du travail».

L'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail ainsi que le statut des inspecteurs du travail sont définis par voie réglementaire.

## TITRE II

### Des attributions des inspecteurs du travail

**Art. 5** - Les inspecteurs du travail ont pouvoir d'effectuer des visites sur les lieux de travail relevant de leur mission et de leur champ de compétence, en vue de contrôler l'application des prescriptions légales et réglementaires. A ce titre, ils peuvent entrer, à toute heure de jour comme de nuit, dans tout lieu où sont en activité des personnes susceptibles d'être protégées par des dispositions légales et réglementaires dont ils ont à constater l'application. Toutefois, lorsqu'un atelier ou d'autres moyens de production industriels ou commerciaux sont installés dans des locaux à usage d'habitation, les inspecteurs du travail peuvent, à tout moment, accéder à ces lieux de production, dans le cadre de l'exercice de leurs prérogatives pendant les heures de travail.

**Art. 6** - Les inspecteurs du travail peuvent procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées. Ils peuvent notamment :

- a) entendre toute personne, avec ou sans témoin, pour des motifs en rapport avec leur mission ;
- b) prélever ou faire prélever et emporter aux fins d'analyse, toute matière mise en oeuvre ou tout produit distribué ou utilisé ;
- c) demander communication de tout livre, registre et document dont la tenue est prescrite par la législation et la réglementation du travail en vue d'en vérifier la conformité, de les copier ou d'en établir des extraits ;

d) requérir, si besoin, les avis, l'assistance et les conseils de toute personne compétente, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ;

e) se faire accompagner, lors de leurs visites, de l'employeur ou de son représentant, d'un représentant des travailleurs ou de toute personne qu'il aura requise de par son pouvoir;

f) accéder auprès de l'employeur, au siège de l'organisme employeur ou sur les lieux de travail, à toutes les informations portant sur la législation et la réglementation relatives au travail et les conditions de son exercice.

**Art. 7** - Les inspecteurs du travail sont des agents assermentés habilités à procéder, dans le cadre de leur mission, et dans les formes prévues par la réglementation, aux actes ci-après :

a) - observations écrites,

b) - mises en demeure,

c) - procès-verbaux d'infraction,

d) - procès-verbaux de conciliation et procès-verbaux de non conciliation au titre de la prévention et du règlement des différends collectifs de travail.

**Art. 8** - Les observations écrites, les mises en demeure et les procès-verbaux d'infraction sont dressés par les inspecteurs du travail lorsqu'ils constatent un manquement ou une violation de la législation et de la réglementation du travail en vigueur.

Les inspecteurs du travail apprécient, en fonction de chaque situation, l'opportunité de dresser l'un ou l'autre des actes énumérés à l'alinéa précédent. Les inspecteurs du travail consignent les observations et mises en demeure formulées dans le cadre de l'exercice de leur fonction, sur un registre, coté et paraphé par l'inspecteur du travail, spécialement ouvert à cet effet par l'employeur, tenu de le présenter à tout moment sur leur réquisition.

**Art. 9** - Lorsque des manquements ou violations aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail sont constatées, l'inspecteur du travail met l'employeur en demeure de se conformer aux prescriptions.

L'inspecteur du travail fixe un délai à l'employeur pour mettre fin auxdits manquements ou violations.

**Art. 10** - Lorsque les travailleurs sont exposés à des risques graves résultant d'emplacements ou de procédés de travail particulièrement insalubres ou dangereux, l'inspecteur du travail dresse immédiatement un procès-verbal

d'infraction et met en demeure l'employeur de prendre des mesures de prévention adaptées aux risques à prévenir.

Cette mise en demeure est consignée sur le registre des mises en demeure prévu à l'article 8 ci-dessus.

**Art. 11** - Sous réserve des dispositions de l'article 10 ci-dessus, lorsque l'inspecteur du travail constate au cours de sa visite un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité du travailleur, il saisit le wali ou le président de l'assemblée populaire communale territorialement compétents pour prendre toutes mesures utiles, chacun en ce qui le concerne, après avoir informé l'employeur.

**Art. 12** - Lorsque l'inspecteur du travail constate la violation flagrante de dispositions impératives des lois et règlements, il fait obligation à l'employeur d'avoir à s'y conformer, dans un délai qui ne peut excéder huit (8) jours.

A défaut, par l'employeur d'avoir exécuté ladite obligation dans le délai prescrit, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal et en saisit la juridiction compétente qui statue à sa première audience par une décision exécutoire nonobstant opposition ou appel.

**Art. 13** - L'inspecteur du travail dresse, au terme de la procédure de conciliation au titre de la prévention et du règlement des différends collectifs de travail, un procès-verbal de conciliation consignait les accords intervenus et éventuellement, les questions sur lesquelles persistent le différend collectif de travail.

Le procès-verbal de non conciliation est établi par l'inspecteur du travail en cas d'échec de la procédure de conciliation sur tout ou partie du différend collectif de travail.

**Art. 14** - Les inspecteurs du travail constatent et relèvent les infractions à la législation qu'ils sont chargés de faire appliquer conformément à l'article 27 de l'ordonnance n° 66-155 du 8 juin 1966 portant code de procédure pénale.

Les procès-verbaux des inspecteurs du travail font foi jusqu'à inscription en faux.

**Art. 15** - Dans les institutions et administrations publiques, l'inspecteur du travail informe l'autorité hiérarchique concernée des manquements constatés dans l'application de la législation et de la réglementation du travail en vigueur et formule, à ce titre, toutes observations ou recommandations qui sont consignées dans un registre tenu à cet effet.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par voie réglementaire.

**Art. 16** - Les agents chargés du maintien de l'ordre public sont tenus, sur demande des inspecteurs du travail, de leur prêter aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

### TITRE III

#### Des obligations et protections des inspecteurs du travail

**Art. 17** - Outre les obligations découlant de la législation et de la réglementation qui leur est applicable, la qualité d'inspecteur du travail est incompatible avec la possession de biens et d'intérêts dans toute entreprise ou établissement.

**Art. 18** - Les inspecteurs du travail doivent traiter, de façon strictement confidentielle, toutes les requêtes et informations qui leur sont communiquées et préserver l'anonymat des plaignants.

**Art. 19** - Les inspecteurs du travail sont tenus, sous peine de sanctions édictées par la législation et la réglementation en vigueur, au secret professionnel, même après avoir quitté le service, sur tout procédé de fabrication ou toute autre information liée à la gestion et à l'administration des entreprises soumises à leur contrôle dont ils peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

**Art. 20** - Les dispositions des articles 18 et 19 ci-dessus ne sont pas opposables aux autorités investies d'un pouvoir judiciaire.

**Art. 21** - L'inspecteur du travail est, dans l'exercice ou en relation avec l'exercice de ses fonctions, protégé par son administration contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de quelque nature que ce soit. Elle assure la réparation du préjudice éventuel qui en résulte.

L'administration est, dans ces conditions, subrogée aux droits de l'inspecteur du travail pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques, la restitution des sommes versées au titre de la réparation dudit préjudice.

**Art. 22** - Lorsque l'inspecteur du travail est poursuivi par un tiers pour faute imputable au service, l'administration doit le couvrir des condamnations civiles portées contre lui, quand il ne s'agit pas d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

**TITRE IV**

## Des sanctions

**Art. 23** - Les dispositions des articles 144 et 148 de l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal sont applicables à ceux qui se rendent coupables de pressions, d'outrages ou violences envers l'inspecteur du travail dans l'exercice ou en relation avec l'exercice de ses fonctions.

**Art. 24** - Toute personne qui fait obstacle à la mission de l'inspecteur du travail ou des personnes qui l'assistent au titre de l'article 6 ci-dessus, est punie d'une amende de 2000 à 4000 DA et d'un emprisonnement de trois (3) jours à deux (2) mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, la peine encourue est d'une amende de 4000 à 8000 DA et d'un emprisonnement de deux (2) mois à six (6) mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

**Art. 25** - L'absence ou le défaut de présentation du registre prévu à l'article 8 ci-dessus sont punis d'une amende de 500 à 2000 DA.

En cas de récidive, l'amende est de 1000 à 4000 DA.

**Art. 26** - Sont abrogées les dispositions de l'ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 susvisée et toute disposition contraire à celles de la présente loi.

**Art. 27** - La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 06 Février 1990

**Chadli BENDJEDID**

## **Décret exécutif n° 96-98 du 6 mars 1996 déterminant la liste et le contenu des livres et registres spéciaux obligatoires pour les employeurs**

### **Autres textes de référence**

- Loi n° 81-07 du 27 juin 1981, modifiée et complétée, relative à l'apprentissage.
- Loi n° 8 1-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers.
- Loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et à la médecine du travail.
- Loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail.
- Décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail.
- Décret exécutif n° 93-120 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail.

**Article 1<sup>er</sup>** - En application des dispositions de l'article 156 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 susvisée, le présent décret a pour objet de déterminer la liste et le contenu des livres et registres spéciaux obligatoires pour les employeurs.

**Art. 2** - Nonobstant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment celles relatives au registre des observations et mises en demeure de l'inspection du travail, prévu par l'article 8 (alinéa 3) de la loi n° 90-03 du 6 février 1990 susvisée, les livres et les registres spéciaux obligatoires pour les employeurs sont:

- le livre de paie,
- le registre des congés payés,
- le registre des personnels,
- le registre des travailleurs étrangers,
- le registre des vérifications techniques des installations et équipements industriels,
- le registre d'hygiène et sécurité et de médecine du travail,
- le registre des accidents du travail.

**Art. 3** - Le livre de paie comprend les éléments suivants

- nom et prénoms du travailleur,

- période de travail,
- poste de travail occupé,
- salaire de base,
- primes et indemnités - majorations pour heures supplémentaires - retenues légalement dues notamment celles inhérentes à la sécurité sociale et à l'impôt.

**Art. 4** - Le registre des congés annuels comprend les éléments suivants :

- nom et prénoms du travailleur,
- poste de travail occupé,
- date de recrutement,
- durée du congé,
- date de départ,
- date de reprise,
- montant de l'indemnité de congé,
- émargement du travailleur.

**Art. 5** - Le registre des personnels comprend les éléments suivants:

- nom et prénoms du travailleur,
- sexe,
- date et lieu de naissance,
- adresse,
- poste de travail occupé,
- date de recrutement,
- date de cessation de la relation de travail,
- causes de cessation de la relation de travail,
- numéro d'immatriculation à la sécurité sociale,
- nature de la relation de travail.

**Art. 6** - Le registre des personnels est tenu constamment à jour et précise les mouvements du personnel, la nature de la relation de travail et l'identification des différentes catégories de travailleurs occupés.

Cette identification concerne les travailleurs, les apprentis, les, travailleurs mineurs, les travailleurs à domicile, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs handicapés.

**Art. 7** - La rubrique «nature de la relation de travail» prévue à l'article 5 ci-dessus, devra être complétée pour :

- les jeunes en formation par apprentissage, par la mention «apprenti» et les dates de début et de fin d'apprentissage,



- les travailleurs âgés de moins de 18 ans, par la mention «travailleur mineur»,
- Les travailleurs sous contrat à durée déterminée, par la mention «contrat à durée déterminée»,
- les travailleurs à temps partiel, par la mention «travailleur à temps partiel»,
- les travailleurs à domicile, par la mention «travailleur à domicile»,
- les travailleurs handicapés, par la mention. «travailleur handicapé».

**Art. 8** - Nonobstant le respect des obligations prévues aux articles 5, 6 et 9 du présent décret, l'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail et concomitamment au registre des personnels et au registre des travailleurs étrangers :

- les copies des titres valant autorisation de travail et de séjour des travailleurs étrangers en activité en cours de validité, notamment le permis ou l'autorisation de travail,
- les copies des contrats et déclarations d'apprentissage des apprentis, établis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur,
- les documents justificatifs concernant les travailleurs handicapés occupant des postes de travail réservés aux handicapés.

**Art. 9** - Le registre des travailleurs étrangers comprend les éléments suivants :

- nom et prénoms,
- date et lieu de naissance,
- nationalité,
- date d'entrée en Algérie,
- adresse,
- date de recrutement,
- date de rupture de la relation de travail,
- causes,
- poste de travail occupé,
- référence du permis ou de l'autorisation de travail,
- durée de validité du permis ou de l'autorisation de travail.

**Art. 10** - Le registre d'hygiène et sécurité et de médecine du travail comprend, notamment:

- les observations et avis des membres de la commission d'hygiène et de sécurité, des préposés à l'hygiène et à la sécurité, du médecin du travail ou de tout travailleur, relatifs aux manquements graves pour la santé et la sécurité des travailleurs que ces derniers auraient observés en matière de

respect des règles inhérentes aux normes d'hygiène et de sécurité en milieu de travail ainsi que les recommandations formulées en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail,

- les démarches engagées par les représentants des travailleurs auprès de l'employeur en ce qui concerne l'application des dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail,
- les comptes-rendus des accidents du travail graves ou mortels survenus sur les lieux de travail et les cas de maladies professionnelles ainsi que les mesures préconisées en la matière.

**Art. 11** - Le registre des vérifications techniques des installations et équipements industriels comprend notamment, les observations et recommandations des organismes habilités à se prononcer, dans le cadre de leurs missions de contrôle technique, sur les conditions d'application des normes prévues par la législation et la réglementation en vigueur en la matière ainsi que les dates de vérification.

**Art. 12** - Le registre des accidents du travail comprend les éléments suivants:

- nom et prénoms du travailleur victime de l'accident,
- qualification,
- date, heure et lieu de l'accident,
- lésions provoquées,
- causes et circonstances de l'accident,
- durée d'incapacité de travail éventuelle.

**Art. 13** - Les livres et registres spéciaux prévus à l'article 2 ci-dessus, sont tenus constamment à jour, sous la responsabilité de l'employeur, sans ratures, surcharges ou apostilles. Ils sont présentés ou communiqués à l'inspecteur du travail territorialement compétent et à toute autre autorité habilitée à en demander communication.

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions à l'effet de permettre, même en son absence, la communication et la consultation de ces livres et registres à l'occasion des différents contrôles effectués par l'inspecteur du travail.

Il doit en outre répondre à toute réquisition de celui-ci, muni de tout document dont il lui est demandé la présentation en vue d'en vérifier la conformité, de le copier ou d'en établir des extraits.

**Art. 14** - Le livre de paie est coté et paraphé par le greffe du tribunal territorialement compétent.

**Art. 15** - Les registres prévus à l'article 2 du présent décret, sont présentés à l'inspection du travail territorialement compétents pour être cotés et paraphés, à l'exception du livre de paie.

**Art. 16** - Les livres et registres soumis aux formalités prévues à l'article 15 ci-dessus sont répertoriés auprès de l'inspection du travail territorialement compétente sur un registre, ouvert spécialement à cet effet.

**Art. 17** - La durée de conservation des livres et registres prévus à l'article 2 du présent décret est fixée à dix (10) années à partir de la date de leur clôture.

**Art. 18** - Les livres et registres prévus par le présent décret sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail dans tous lieux de travail où sont employés des travailleurs et apprentis.

Le ministre chargé du travail précisera, le cas échéant, les modalités de mise en oeuvre du présent article.

**Art. 19** - Nonobstant les dispositions de l'article 3 du présent décret, les entreprises recourant dans leur mode de gestion aux supports informatiques doivent compléter le livre de paie par lesdits supports, ce dernier ne reprenant dans ce cas pour ces entreprises et pour chaque élément de la rémunération, y compris les retenues légales, que son montant global.

Les supports prévus à l'alinéa ci-dessus doivent comprendre l'ensemble des éléments de la rémunération tels que cités à l'article 3 du présent décret.

**Art. 20** - Les supports prévus à l'article 19 ci-dessus, sont soumis aux obligations prévues aux articles 13, 17 et 18 du présent décret et ne doivent en aucune manière compromettre l'efficacité de leur contrôle.

**Art. 21** - Les employeurs concernés par les dispositions du présent décret, sont tenus dans un délai n'excédant pas six (6) mois à compter de sa publication au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire, de mettre en place l'ensemble des livres et registres spéciaux obligatoires prévus à l'article 2 ci-dessus.

**Art. 22** - Les manquements aux dispositions du présent décret sont sanctionnés conformément à la législation en vigueur.

**Art. 23** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.



## **Décret exécutif n° 91-44 du 16 Février 1991 portant statut particulier applicable aux inspecteurs du travail**

**Référence:** JORA n° 08 / 1991.

### **Le Chef du Gouvernement,**

Sur le rapport du ministre des affaires sociales,

-Vu la constitution, notamment ses articles 81 et 116,

\_Vu l'ordonnance n° 66-133 du 2 juin 1966, modifiée et complétée portant statut général de la fonction publique;

\_Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail, notamment son article 4 ;

\_Vu le décret n° 68-366 du 30 mai 1968 portant statut particulier des inspecteurs du travail et des affaires sociales ;

\_Vu le décret n° 68-367 du 30 mai 1968 portant statut particulier des contrôleurs du travail et des affaires sociales ;

\_Vu le décret n° 75-132 du 12 novembre 1975 portant statut particulier des techniciens sociaux du travail et des affaires sociales;

\_Vu le décret n° 78-152 du 17 juin 1978 portant statut particulier des inspecteurs principaux du travail;

\_Vu le décret n° 85-59 du 23 mars 1985 portant statut-type des travailleurs des institutions et administrations publiques ;

Vu le décret n° 86-46 du 11 mars 1986, fixant, à titre transitoire, les conditions de recrutement et de gestion des personnels des institutions et administrations publiques.

**Décète :**

## TITRE I

### Dispositions générales

#### Chapitre I

##### Champ d'application

**Article 1<sup>er</sup>.** - En application de l'article 4 de la loi n° 90-03 du 6 février 1990, et de l'article 4 du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisés, le présent décret a pour objet de préciser les dispositions applicables au corps des inspecteurs du travail et de fixer la nomenclature ainsi que les conditions d'accès aux postes de travail et emplois correspondants audit corps.

**Art. 2** - Les inspecteurs du travail sont en position d'activité au sein des structures centrales et des structures déconcentrées de l'administration chargée de l'inspection du travail.

Ils peuvent être placés, à titre exceptionnel, en position d'activité dans les services des administrations chargées du travail et de l'emploi.

#### Chapitre II

##### Droits et obligations

**Art. 3** - Les inspecteurs du travail sont soumis aux droits et obligations prévus par la loi n° 90-03 du 6 février 1990, le décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisés et les dispositions du présent décret.

Ils sont, en outre, assujettis au règlement intérieur de l'administration chargée de l'inspection du travail et / ou de l'administration qui les emploie.

**Art. 4** - Les inspecteurs du travail souscrivent une déclaration sur l'honneur attestant qu'ils ne possèdent aucun intérêt direct ou indirect dans toute entreprise ou établissement relevant du champ de compétence de la structure au sein de laquelle ils exercent. Ils sont, en outre, tenus de déclarer à leur administration, les entreprises ou établissements qui relèvent de leur compétence territoriale et qui sont gérés ou administrés par leurs ascendants, descendants, conjoints et collatéraux au premier degré.

**Art. 5** - Il est formellement interdit aux inspecteurs du travail d'accepter directement ou indirectement des dons en espèces ou en nature ou tout autre avantage de la part d'une personne physique ou morale ayant des relations avec le service.

**Art. 6** - Les inspecteurs du travail ne sont pas habilités à instruire les affaires dans lesquelles sont directement impliqués leur conjoint, leurs ascendants, descendants et collatéraux au premier degré.

**Art. 7** - Les inspecteurs du travail prêtent, par-devant le tribunal de leur résidence administrative, le serment suivant :

« أقسم بالله العلي العظيم أو أقوم بوظيفتي بأمانة وصدق، وأن أحافظ على السر المهني، وأراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة علي »

Le serment n'est pas renouvelé tant qu'il n'est pas survenu d'interruption définitive de la fonction et ce quels que soient les lieux de réaffectation ou les grades et postes successifs occupés.

**Art. 8** - Les inspecteurs du travail sont tenus au secret professionnel. Tout agent qui aura divulgué ou tenté de divulguer un secret professionnel est passible des sanctions prévues par la législation en vigueur.

**Art. 9** - Les inspecteurs du travail sont tenus d'exercer leurs attributions dans le strict respect de la législation et de la réglementation en vigueur.

**Art. 10** - Les inspecteurs du travail sont munis d'une carte d'identité professionnelle, délivrée par l'autorité chargée de l'inspection du travail, qui les habilite à exercer les attributions qui leur sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur.

**Art. 11** - Les inspecteurs du travail peuvent être appelés, à titre exceptionnel, à instrumenter en dehors de leur circonscription territoriale.

**Art. 12** - Dans le respect des règles et des programmes établis, les inspecteurs du travail ont l'initiative de leurs visites et enquêtes pour s'assurer régulièrement de l'application des prescriptions législatives et réglementaires dans leur circonscription territoriale.

**Art. 13** - L'inspecteur du travail bénéficie du logement pour utilité de service conformément à la réglementation en vigueur en la matière.

## Chapitre III

### Recrutement et période d'essai

**Art. 14** - Nonobstant les dispositions prévues par le présent décret, et en application des articles 34 et 35 du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisé, les proportions fixées pour le recrutement interne peuvent être modifiées par arrêté conjoint des autorités chargées respectivement de la fonction publique et de l'inspection du travail après avis de la commission du personnel.

Toutefois, ces modifications sont limitées à la moitié au plus pour les voies de recrutement par examen professionnel et liste d'aptitude sans que l'ensemble des proportions de ces recrutements ne dépassent 50 % des postes à pourvoir.

**Art. 15** - Les candidats recrutés dans les conditions prévues par le présent décret sont nommés en qualité de stagiaires par décision de l'autorité chargée de l'inspection du travail.

**Art. 16** - En application des dispositions des articles 40 et 41 du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisé, les stagiaires sont soumis à une période d'essai fixée à neuf mois, le cas échéant renouvelée.

La confirmation des inspecteurs du travail stagiaires est subordonnée à leur inscription sur une liste d'aptitude, arrêtée sur rapport motivé du responsable hiérarchique, par un jury dont les attributions, l'organisation et le fonctionnement sont fixés conformément à la réglementation en vigueur.

## Chapitre IV

### Avancement

**Art. 17** - Les rythmes d'avancement applicables aux inspecteurs du travail sont fixés selon les trois (3) durées et les proportions prévues à l'article 75 du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisé.

Toutefois, les titulaires d'emplois présentant un taux élevé de pénibilité ou de nuisance dont la liste est fixée par décret pris en application des dispositions de l'article 7. de la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 relative à la retraite, bénéficient des deux rythmes d'avancement selon les durées minimales et moyennes, aux proportions respectives de 6 et 4 sur 10 fonctionnaires, conformément aux dispositions de l'article 76 du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisé.



**Art. 18** - Sous réserve des dispositions de l'article 124 du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisé, les travailleurs confirmés remplissant, à partir de la date de leur recrutement, les conditions d'ancienneté exigées pour l'avancement au 1<sup>er</sup> échelon sont promus nonobstant la procédure d'inscription au tableau d'avancement prévue par l'article 76 du décret précité.

## Chapitre V

### Dispositions générales d'intégration

**Art. 19** - Pour la constitution 'initiale du corps des inspecteurs du travail, il est procédé à l'intégration, à la confirmation et au reclassement des fonctionnaires titulaires ou confirmés en application du décret n° 86-46 du 11 mars 1986 susvisé, et des travailleurs stagiaires dans les conditions fixées par les dispositions des articles 137 à 145 du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisé et les dispositions du présent décret.

**Art. 20** - Les travailleurs titulaires en application de la réglementation qui leur est applicable ou confirmés en application du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisé, sont intégrés, confirmés et rangés à l'échelon correspondant à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine, tous droits à l'avancement pris en compte.

Le reliquat d'ancienneté dégagé dans le corps d'origine est utilisé pour l'avancement dans le corps d'accueil.

**Art. 21** - Les travailleurs non confirmés à la date d'effet du présent statut sont intégrés en qualité de stagiaires et confirmés si leur manière de servir est jugée satisfaisante dès qu'ils ont accompli la période d'essai réglementaire prévue par le corps d'accueil.

Ils conservent une ancienneté égale à la durée des services qu'ils ont accomplis à compter de la date de leur recrutement.

Cette ancienneté est utilisable dans leur nouvelle catégorie et section de classement,

**Art. 22** - A titre transitoire et pendant une période de cinq (5) années à compter de la date d'effet du présent statut, l'ancienneté exigée pour la promotion à un grade ou à un poste supérieur des fonctionnaires intégrés dans les grades autres que ceux correspondants aux corps précédemment créés en application de l'ordonnance n° 66133 du 2 juin 1966 susvisée, est appréciée cumulativement au titre du grade d'origine et du grade d'intégration.

## TITRE II

### Dispositions particulières

**Art. 23** - Le corps des inspecteurs du travail comporte quatre(4) grades:

- \* le grade des inspecteurs du travail;
- \* le grade des inspecteurs principaux du travail ;
- \* le grade des inspecteurs centraux du travail;
- \* le grade des inspecteurs divisionnaires du travail.

## Chapitre I

### Définition des tâches

**Art. 24** - Les inspecteurs du travail sont, conformément à la législation et à la réglementation du travail en vigueur, chargés notamment :

- d'assurer le contrôle de l'application de la législation, de la réglementation et des conventions et accords collectifs de travail conformément aux méthodes, normes et procédures d'intervention définies par l'autorité hiérarchique;
- de dresser tout acte induit par leurs activités et de saisir, le cas échéant, les autorités judiciaires compétentes
- de porter à la connaissance des travailleurs et des employeurs la législation et la réglementation du travail ;
- de fournir des informations et des conseils aux travailleurs et aux employeurs sur leurs droits et obligations et sur les moyens les plus appropriés d'appliquer les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et les sentences arbitrales ;
- d'assister les travailleurs et les employeurs dans l'élaboration des conventions et accords collectifs d'entreprise ;
- d'étudier et de vérifier la conformité à la législation et à la réglementation en vigueur des conventions et accords collectifs et des règlements intérieurs et d'entreprendre toute action en vue de leur adaptation ;
- de procéder et de participer à la conciliation dans les conflits collectifs de travail et d'assister les médiateurs dans leur mission;

- de traiter les requêtes relatives aux conflits individuels de travail et de programmer les réunions du bureau de conciliation ;
- d'informer les autorités locales sur les conditions de travail dans les entreprises relevant de leur compétence ;
- de rendre compte des actions développées et des résultats de leurs interventions.

**Art. 25** - Outre les tâches conférées aux inspecteurs du travail, les inspecteurs principaux du travail sont notamment chargés :

- de procéder à l'évaluation de l'état d'application de la législation et de la réglementation du travail ;
- d'entreprendre et d'animer les actions de vulgarisation de la législation et de la réglementation du travail ;
- d'entreprendre toute action de nature à promouvoir le dialogue social et la négociation collective et l'émergence du droit conventionnel;
- de participer à l'animation et à l'orientation des activités des agents de contrôle.

**Art. 26** - Outre les tâches conférées aux inspecteurs principaux du travail, les inspecteurs centraux du travail sont notamment chargés :

- de proposer toutes mesures visant à assurer l'adaptation de la législation et de la réglementation du travail ;
- de participer à la définition des voies et moyens les plus appropriés pour l'application de la législation et de la réglementation du travail ;
- d'assister les travailleurs et les employeurs dans l'élaboration des conventions et accords collectifs de rang supérieur au sens de la législation en vigueur ;
- d'entreprendre toutes études se rapportant aux conventions et accords collectifs de travail ;
- de participer à la mise en oeuvre des actions de formation, de perfectionnement et de recyclage des inspecteurs du travail.

**Art. 27** - Outre les tâches conférées aux inspecteurs centraux du travail, les inspecteurs divisionnaires du travail sont notamment chargés :

- d'entreprendre toutes études sur les relations de travail ainsi que sur les questions en rapport avec les missions et les activités de l'inspection du travail;
- de participer à la conception des instruments, méthodes, normes et procédures d'intervention des inspecteurs du travail ;
- de participer à la conception des actions et des modalités de vulgarisation de la législation et de la réglementation du travail ;
- de participer à la définition des programmes et des actions de formation, de perfectionnement et de recyclage des inspecteurs du travail ;
- de participer à l'évaluation des activités développées par les services de l'inspection du travail et de proposer toutes mesures de nature à améliorer leur efficacité.

## Chapitre II

### Conditions de recrutement

**Art. 28** - Les inspecteurs du travail sont recrutés :

1° - sur titre, parmi les candidats titulaires du baccalauréat et ayant suivi une formation spécialisée d'inspecteur du travail d'une durée de 3 années;

2° - parmi les contrôleurs du travail justifiant de trois années d'ancienneté au moins et ayant bénéficié d'un complément de formation spécialisée d'inspecteur du travail dont les modalités d'organisation sont fixées par arrêté conjoint des autorités chargées de la fonction publique et de l'inspection du travail;

3° - par voie d'examen professionnel, parmi les contrôleurs du travail justifiant de cinq (5) années d'ancienneté en cette qualité dans la limite de 30 % des postes à pourvoir;

4 ° - au choix, dans la limite de 10 % des postes à pourvoir, parmi les contrôleurs du travail justifiant de dix (10) années d'ancienneté en cette qualité et inscrits sur une liste d'aptitude ;

5° - par voie de qualification professionnelle, dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles 34 et 57 du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisé, parmi les contrôleurs du travail justifiant de cinq (5) années d'ancienneté en cette qualité.

**Art. 29** - Les inspecteurs principaux du travail sont recrutés :

1° - sur titre, parmi les candidats ayant subi avec succès la formation d'inspecteur principal du travail dans un établissement de formation spécialisée. Les candidats recrutés au titre de l'alinéa précédent doivent être titulaires du baccalauréat et avoir subi une formation supérieure d'une durée de quatre (4) années au moins.

2° - par voie de concours sur titre parmi les titulaires d'une licence d'enseignement supérieur dans les spécialités dont la liste est fixée par l'arrêté portant ouverture du concours.

Les inspecteurs principaux du travail recrutés en application de l'alinéa ci-dessus sont astreints à un stage de formation théorique et pratique préalable à leur confirmation.

3° - parmi les inspecteurs du travail justifiant de trois années d'ancienneté au moins et ayant bénéficié d'un complément de formation spécialisée d'inspecteur principal du travail dont les modalités d'organisation sont fixées par arrêté conjoint des autorités chargées de la fonction publique et de l'inspection du travail,

4° - par voie d'examen professionnel, dans la limite de 30 % des postes à pourvoir, parmi les inspecteurs du travail justifiant de cinq (5) années d'ancienneté en cette qualité ;

5° - au choix, dans la limite de 10 % des postes à pourvoir, parmi les inspecteurs du travail justifiant de dix (10) années d'ancienneté en cette qualité et inscrits sur une liste d'aptitude.

**Art. 30** - Les inspecteurs centraux du travail sont recrutés :

1° - par voie de concours sur titre, parmi les candidats titulaires d'un diplôme d'ingénieur d'Etat Justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins trois (3) années dans les spécialités en rapport avec les missions d'inspection du travail ou d'une post-graduation spécialisée en rapport avec les exigences professionnelles afférentes à cet emploi.

Les candidats recrutés au titre de l'alinéa précédent sont soumis à un stage de formation théorique et pratique préalable à leur confirmation.

2° - parmi les inspecteurs principaux du travail Justifiant de 3 années d'ancienneté et ayant bénéficié d'une formation spécialisée d'inspecteur central du travail dont les modalités d'organisation sont fixées par arrêté conjoint des autorités chargées de la fonction publique et de l'inspection du travail,

3° - par voie d'examen professionnel, dans la limite de 30% des postes à pourvoir, parmi les inspecteurs principaux du travail Justifiant de cinq (5) années d'ancienneté en cette qualité.

**Art. 31** - Les inspecteurs divisionnaires du travail sont recrutés, dans la limite des postes à pourvoir, sur une liste d'aptitude après avis de la commission du personnel parmi les inspecteurs centraux du travail justifiant de cinq (5) années d'ancienneté et ayant occupé des fonctions ou des postes supérieurs pendant au moins trois (3) années ou ayant assuré des missions en matière d'études, d'animation et d'encadrement dans les services de l'inspection du travail.

## Chapitre III

### Dispositions transitoires

**Art. 32** - Le corps des contrôleurs du travail et des affaires sociales est un corps en voie d'extinction. Il demeure régi par le décret n° 68-368 du 30 mai 1968 susvisé.

**Art. 33** - Sont intégrés dans le grade d'inspecteur du travail :

1° - les inspecteurs du travail et des affaires sociales titulaires et stagiaires;  
2° - sur leur demande, dans la limite des postes à pourvoir et après accord de l'administration qui les emploie et de l'autorité chargée de l'inspection du travail, les techniciens sociaux du travail titulaires et stagiaires.

**Art. 34** - Sont intégrés dans le grade d'inspecteur principal du travail, les inspecteurs principaux du travail titulaires et stagiaires.

**Art. 35** - Pour la constitution initiale du grade d'inspecteur central du travail, peuvent être intégrés, clans la limite des postes à pourvoir, les 'inspecteurs principaux du travail justifiant de sept (7) années d'ancienneté en cette qualité et ayant occupé des fonctions ou des postes supérieurs pendant deux (2) années au moins et inscrits sur une liste d'aptitude.

Peuvent également être intégrés dans le grade d'inspecteur central du travail, les inspecteurs principaux du travail ayant reçu une formation supérieure en poste graduation d'au moins une (1) année et inscrits sur une liste d'aptitude.

**Art. 36** - Pour la constitution initiale du grade d'inspecteur divisionnaire du travail, peuvent être intégrés les agents remplissant les conditions prévues à l'article 31 ci-dessus.

### TITRE III

#### Classification

**Art. 37** - En application de l'article 69 du décret n° 85-59 du 23 mars 1985 susvisé, la classification des grades du corps des inspecteurs du travail est fixée comme suit :

GRADES	CLASSEMENT		
	CAT	SEC	IND
Contrôleur du travail et des affaires sociales	12	3	336
Inspecteur du travail	14	1	392
Inspecteur principal du travail	15	4	462
Inspecteur central du travail	17	1	534
Inspecteur divisionnaire du travail	18	4	632

### TITRE IV

#### Dispositions finales

**Art. 38** - Sont abrogées les dispositions contraires au présent décret et notamment celles du décret n° 68-367 du 30 mai 1968 et du décret n° 78-152 du 17 juin 1978 susvisés.

**Art. 39** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990.

Fait à Alger, le 16 Février 1991

**Mouloud HAMROUCHE**





**Arrêté interministériel n° 001 du 20 Septembre 1990 fixant la délimitation territoriale des inspections régionales du travail et des bureaux d'inspection du travail**

**Référence :** JORA n° 48 / 1990.

**Le Chef du Gouvernement,  
Le Ministre des Affaires Sociales,  
Le Ministre de l'économie.**

- Vu la loi n° 84-09 du 4 février 1984 relative à l'organisation territoriale du pays,

- Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail, notamment son article 4 alinéa 2;

- Vu le décret exécutif n° 90-209 du 14 Juillet 1990 portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail, notamment son article 12.

**Arrêtent :**

**Article 1** - En application des dispositions de l'article 12 du décret exécutif n° 90-209 du 14 juillet 1990 susvisé, le présent arrêté fixe la délimitation territoriale des inspections régionales du travail et des bureaux d'inspection du travail qui en dépendent.

**Art. 2** - Le nombre d'inspections régionales du travail et de bureaux d'inspection du travail est fixé respectivement à 14 et 74.

**Art. 3** - La compétence territoriale des inspections régionales du travail et de bureaux d'inspection du travail est exercée conformément aux tableaux n° 1 et 2 annexés à l'original du présent arrêté.

**Art. 4** - Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 20 septembre 1990.

P/ Le Chef du Gouvernement,  
Le Directeur Général de la Fonction Publique.

**M.Kamel LEULMI.**

P/ Le Ministre de l'économie,  
Le Ministre Délégué à l'Organisation du Commerce.

**Ismail GOUMEZIANE.**

Le Ministre des Affaires Sociales.

**Mohammed GHRIB.**

Fait à Alger le 16 février 1991

**Mouloud HAMROUCHE**



**Décret exécutif n° 90-209 du 14 juillet 1990 portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail.**  
**(JORA N° : : 029 du 18-07-1990 )**

**Article 1<sup>er</sup>.** - Le présent décret a pour objet de fixer les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'inspection générale du travail.

**Art. 2** - L'inspection générale du travail est chargée de concevoir et de mettre en oeuvre les mesures et les moyens nécessaires à la réalisation des missions dévolues à l'inspection du travail par la législation et la réglementation.

**Art. 3** - Sous l'autorité de l'inspecteur général du travail, l'inspection générale du travail comprend des structures centrales et des structures déconcentrées.

**Art. 4** - Les structures centrales de l'inspection générale du travail sont:

- La direction de l'organisation et de la formation.
- La direction des relations professionnelles et de la synthèse.

**Art. 5** - La direction de l'organisation et de la formation est chargée:

- de mettre en place les structures de l'inspection générale du travail et de promouvoir des systèmes de gestion adaptés aux besoins;
- de développer les instruments, méthodes, normes et procédures d'intervention des inspecteurs du travail et des services de l'inspection générale du travail;
- d'évaluer les besoins en personnel de l'inspection générale du travail et de veiller à leur satisfaction;
- d'organiser, d'adapter et de mettre en oeuvre les actions de formation, de recyclage et de perfectionnement, destinées aux inspecteurs du travail et aux services de l'inspection générale du travail;
- d'établir les normes du travail des personnels de l'inspection générale du travail;
- de constituer et de gérer le fonds documentaire de l'inspection du travail et d'en assurer la diffusion et la vulgarisation;
- de recueillir et de diffuser la jurisprudence relative à la législation et à la réglementation du travail;
- d'assurer la gestion des personnels de l'inspection du travail et le fonctionnement des commissions des personnels;
- d'évaluer les besoins humains, matériels, techniques et financiers et d'établir les prévisions budgétaires y afférentes;

- d'assurer le traitement des recours hiérarchiques formulés à l'encontre des décisions de nature administrative des inspecteurs du travail;
- d'assurer la tenue des inventaires des biens meubles et immeubles de l'inspection générale du travail et de veiller à l'entretien et à la conservation du patrimoine mobilier et immobilier;
- de procéder à l'engagement, l'ordonnancement et la liquidation des dépenses de fonctionnement et d'équipement et d'en tenir la comptabilité, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

**Art. 6.** - La direction de l'organisation et de la formation comprend trois (3) sous-directions:

- la sous-direction des méthodes et du contrôle;
- la sous-direction de la formation et de la documentation;
- la sous-direction de l'administration des moyens.

**Art. 7.** - La direction des relations professionnelles et de la synthèse est chargée:

- de procéder à l'évaluation de l'état d'application de la législation et de la réglementation du travail et de proposer toutes mesures visant à en assurer l'adaptation;
- d'entreprendre toutes études sur les relations de travail, ainsi que sur les questions en rapport avec les missions et les activités des services et des inspecteurs du travail;
- de suivre l'évolution de la situation sociale et d'en établir des rapports et synthèses périodiques;
- de procéder à l'évaluation des activités des services et des inspecteurs du travail et d'élaborer les synthèses y afférentes;
- de mettre en oeuvre toutes mesures de nature à promouvoir le dialogue social et la négociation collective;
- de diffuser, après enregistrement, les conventions et accords collectifs et d'engager, le cas échéant, toute action visant à assurer leur conformité aux dispositions législatives et réglementaires;
- d'établir et d'actualiser le fichier des conventions et accords collectifs de travail et de réaliser toutes études se rapportant auxdits conventions et accords;
- d'assurer, en tant que de besoin, l'assistance des inspecteurs du travail, notamment en matière de conciliation dans les conflits collectifs de travail, d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.

**Art. 8** - La direction des relations professionnelles et de la synthèse comprend deux sous-directions:

- la sous-direction des études et de la synthèse;
- la sous-direction des relations professionnelles et des conventions collectives.

**Art. 9** - Les sous-directeurs sont assistés par des chefs de bureaux et, le cas échéant, par des chargés d'études.

Le nombre de postes de chefs de bureau ou de chargés d'études par sous-direction ne peut excéder le nombre de trois.

Les conditions d'accès et de classification des postes de chargés d'études sont fixées par un texte particulier.

**Art. 10** - Les structures déconcentrées de l'inspection générale du travail comprennent des inspections régionales du travail et des bureaux d'inspection du travail.

**Art. 11** - Au plan local, l'inspection régionale du travail est compétente pour une ou plusieurs wilayas.

Le bureau d'inspection du travail est compétent pour une zone industrielle ou une ou plusieurs daïras.

Il peut être créé plusieurs bureaux d'inspection du travail au niveau d'une daïra.

**Art. 12** - La délimitation géographique des inspections régionales du travail et des bureaux d'inspection du travail est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre chargé des finances et de l'autorité chargée de la fonction publique.

**Art. 13** - L'inspection régionale du travail est chargée d'orienter, de coordonner et d'évaluer les activités des bureaux d'inspection du travail relevant de sa compétence territoriale.

A ce titre, elle est notamment chargée:

- de veiller au respect des instruments, méthodes, normes et procédures d'intervention des inspecteurs du travail et des bureaux de l'inspection du travail;
- d'établir périodiquement les bilans et synthèses des activités des bureaux d'inspection du travail;
- de suivre, au niveau des cours, les procédures et les actions engagées et liées à l'application de la législation du travail et d'en tenir informés les bureaux et les inspecteurs du travail concernés;

- de suivre l'évolution de la situation sociale, sur la base des données communiquées par les bureaux et les inspecteurs du travail et d'en informer régulièrement l'administration centrale et les autorités concernées;
- de faire toutes propositions d'adaptation de la législation du travail;
- de participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage des personnels;
- d'évaluer les besoins des bureaux d'inspection du travail en moyens humains, matériels, techniques et financiers et de répartir, de façon rationnelle, les moyens disponibles;
- d'instruire les demandes de mutation des personnels entre les bureaux de la région;
- de faire un rapport périodique sur les conditions d'utilisation des moyens mis à la disposition des bureaux d'inspection du travail.

**Art. 14** - Dans l'exercice de ses fonctions, l'inspecteur régional du travail est assisté:

- d'un inspecteur régional adjoint chargé des affaires techniques et juridiques;
- d'un inspecteur régional adjoint chargé des affaires administratives.

**Art. 15** - Le bureau d'inspection du travail est chargé d'assurer l'exercice, par les inspecteurs du travail, des activités découlant des missions et des attributions dévolues à l'inspection du travail par la législation et la réglementation du travail en vigueur.

A ce titre, le bureau d'inspection du travail est notamment chargé:

- de mettre en place et tenir à jour le fichier et les dossiers des organismes employeurs relevant de ses compétences;
- de procéder à l'enregistrement des règlements intérieurs, des conventions et accords collectifs de travail et des préavis de grèves;
- de porter à la connaissance des employeurs et des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs, la législation et la réglementation du travail;
- de tenir les registres des actes adressés par les inspecteurs du travail;
- d'assurer le suivi, auprès des tribunaux, des actions engagées et liées à la mise en oeuvre de la législation du travail;
- d'organiser l'assistance des partenaires sociaux en matière d'élaboration des conventions et accords collectifs de travail;
- d'organiser les actions de conciliation dans les conflits collectifs de travail dans les délais impartis par la loi et assister les médiateurs dans l'exercice de leur mission;

- de suivre l'état d'application de la législation et de la réglementation du travail et d'en informer l'autorité hiérarchique;
- d'élaborer et transmettre les bilans périodiques d'activité;
- d'informer les collectivités locales concernées sur les conditions de travail dans les entreprises relevant de sa compétence territoriale;
- d'assurer le recueil et le traitement de toutes informations statistiques en rapport avec les missions de l'inspection du travail.

**Art. 16** - L'inspecteur général du travail, les directeurs et les sous-directeurs des structures centrales de l'inspection générale du travail sont nommés par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail.

Les inspections régionales du travail sont dirigées par des inspecteurs régionaux du travail nommés par arrêté du ministre chargé du travail sur proposition de l'inspecteur général du travail.

Les inspecteurs régionaux adjoints et les chefs de bureaux d'inspection du travail sont nommés par l'inspecteur général du travail par délégation du ministre chargé du travail.

**Art. 17** - Les conditions d'accès, ainsi que la classification des postes d'inspecteur régional, d'inspecteur régional adjoint et de chef de bureau d'inspection du travail sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre chargé des finances et de l'autorité chargée de la fonction publique.

**Art. 18** - L'inspecteur général du travail élabore le projet de budget de fonctionnement et d'équipement qu'il soumet au ministre chargé du travail, en vue de son adoption conformément aux règles et procédures en vigueur.

**Art. 19** - L'inspecteur général du travail exerce le pouvoir hiérarchique sur l'ensemble des personnels de l'inspection générale du travail.

**Art. 20** - Sous l'autorité de l'inspecteur général du travail, l'inspection générale du travail gère, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, les moyens humains, matériels et financiers mis à sa disposition.

Les inspections régionales du travail et les bureaux d'inspection du travail peuvent, conformément à la réglementation en vigueur et par délégation de l'inspecteur général du travail, disposer de crédits nécessaires à leur fonctionnement.

**Art. 21** - Le programme d'activité de l'inspection générale du travail est soumis, pour approbation, au ministre chargé du travail par l'inspecteur général du travail. Il rend compte au ministre chargé du travail des actions engagées dans ce cadre.

**Art. 22** - Les effectifs de l'inspection générale du travail sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre chargé des finances et de l'autorité chargée de la fonction publique.

**Art. 23** - Sont abrogées toutes dispositions contraires à celles du présent décret.

**Art. 24** - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 14 juillet 1990

**Mouloud HAMROUCHE**



**Arrêté interministériel du 20 septembre 1990 fixant la délimitation territoriale des inspections régionales du travail et des bureaux d'inspection du travail.**

**Référence : N° JORA : 048 du 14-11-1990**

**Article 1<sup>er</sup>.** - En application des dispositions de l'article 12 du décret exécutif n° 90-209 du 14 juillet 1990 susvisé, le présent arrêté fixe la délimitation territoriale des inspection du travail qui en dépendent.

**Art. 2** - Le nombre d'inspections régionales du travail et de bureaux d'inspection du travail est fixé respectivement à 14 et 74.

**Art. 3** - La compétence territoriale des inspections régionales du travail et des bureaux d'inspection du travail est exercée conformément aux tableaux n° 1 et 2 annexés à l'original du présent arrêté.

**Art. 4** - Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 20 sepetembre 1990.

le ministre des affaires sociales, de l'économie,  
**Mohamed GHRIB**

Le ministre délégué à l'organisation du commerce,  
**Ismail GOUMEZIANE**

le Chef du Gouvernement,  
Le directeur général de la fonction publique,  
**Mohamed Kamel LEULMI**

**Arrêté interministériel n° 001 du 20 septembre 1990**

**Tableau n° 1** Délimitation territoriale des Inspections Régionales du Travail.

<b>Inspections Régionales du Travail.</b>	<b>Bureaux d'inspection du travail en relevant.</b>
1 - ALGER	Bab El Oued, Chéraga, Dar El Beida, El Harrach, Rouiba, Sidi MHamed.
2-ANNABA	Annaba, El Hadjar, El Tarf, Guelma, Souk Ahras.
3 - BATNA	Barika, Batna, Biskra, Khenchela, Ouenza, Oum El Bouaghi, Tébessa.
4-BECHAR	Adrar, Béchar, Naama, Tindouf
5 - BLIDA	Blida, Boufàrik, Médéa, Sidi Moussa, Tipaza.
6 - CHLEF	Ain Defla, Chlef, Kherrùs Méliana, Oued Rhiou, Relizane.
7 - CONSTANTINE	Azzaba, Ain Mlila, Constantine, El Milla, Mila,Skikda, Colio.
8-LAGHOUAT	Djelfa, El Bayadh, Ghardaia, Laghouat.
9-ORAN	Arzew, Mostaganem, Oran, Sig, Sénia.
10-OUARGLA	Hassi Messaoud, El Oued, Ouargla, Tamanrasset.
11 - SETIF	Akbou, Bédjaia, Bordj Bou Arreridj, Bou Saada, Jijel, Kherrata, M'Sila, Sétif
12 - TIARET	Mascara, Saïda, Tiaret, Tissemsilt.
13 - TIZI-OUZOU	Azazga, Bordj Ménaïel, Bouira, Lakhdaria, Tizi Ouzou,Larbaa Nath Iraten.
14 - TLEMCEN	Ain Témouchent, Maghnia, Sidi Bel Abbés, Tlemcen.

**Tableau n° 2 : Délimitation territoriale des Bureaux d'inspection du Travail**

<b>Dénomination des Bureaux</b>	<b>Daïras en relevant</b>
<b>1 - I R T d'ALGER.</b>	
BAB EL OUED.	Bab El Oued, les communes de Bouzaréah et Béni Messous relevant de la daïra de Bir Mourad Rais.
CHERAGA.	Chéraga, Zéralda à l'exception de la commune de Douéra, les communes de Dély Ibrahim et Ben Aknoun relevant de la daïra de Bir Mourad Rais.
DAR EL BEIDA.	Dar el Beida, les communes de Baraki, les Eucalyptus et Oued Smar relevant de la daïra d'El Harrach.
EL HARRACH.	Hussein dey, les communes d'El Harrach et Bourouba relevant de la daïra d'El Harrach, les communes de Bir Mourad Rais et Birkhadem relevant de la daïra de Bir Mourad Rais.
ROUIBA.	Rouiba, la commune de Réghaïa relevant de la daïra de Boudouaou.
SIDI M'HAMED.	Sidi M'Hamed, les communes d'El Biar et de Hydra relevant de la daïra de Bir Mourad Rais
<b>2 - I R T de ANNABA.</b>	
ANNABA	Annaba, Berrahal.
EL HADJAR.	El Hadjar, Drean, Ben M'Hidi.
EL TARF.	El Tarf, El Kala, Bouhadjar.

*A Suivre*

<b>Dénomination des Bureaux</b>	<b>Daïras en relevant</b>
GUELMA.	Guelma, Ghellat Bou Sebaa, Bouchegouf, Hammam Dêbagh, Khezara.
SOUK AHRAS.	Souk Ahras, Taoura, Sedrata, M'Daourouche, Merahna.
<b>3 - I R T de BATNA.</b>	
BARIKA.	Barika, N'Gaous, Ain Touta, Ras El Aioun.
BATNA	Batna, Tazoult, Arris, Merouana, El Madher, Sériana, Theniet El Abed.
BISKRA.	Biskra, El Outaya, Sidi Okba, Tolga, Ouled Djellal, Ourial, Zéribet El Oued.
KHENCHLA.	Khenchela, El Hamma, Kais, Chechar.
OUENZA.	Ouenza, El Aouinet.
OUM EL BOUAGIE.	Oum El Bouaghi, Ain Babouche, Ain Beida, Meskiana, Ain Fekroun, Oued Zenati.
TEBESSA.	Tébessa, El Kouif, Bir El Ater, Chéria, El Ogla.
<b>4 - I R T de BECHAR</b>	
ADRAR.	Adrar, Fenoughil, Reggane, Aoulef, Timimoun, Bordj Badji Mokhtar, In Salah.
BECHAR.	Béchar, Beni Ounif, Abadla, Beni Abbes, Kenadsa, Kerzaz
NAAMA.	Naama, Mechn'a, Am' Sefra
TINDOUF	Tindouf, Oum El Assel

*A Suivre*

<b>Dénomination des Bureaux</b>	<b>Daïras en relevant</b>
<b>5 - I R T de BLIDA</b>	
BLIDA.	Blida, Ouled Yalch, El Affroun.
BOUFARIK.	Boufarik, la commune de Douera relevant de la daïra de Zeralda.
MEDEA	Medea, Ouzera, Berrouaghia, Ksar El Boukhari, Béni Slimane, Ain Boucif, El Omaria.
SIDI MOUSSA.	L'Arbaa, Tablat.
TIPAZA.	Tipaza, Cherchel, Hadjout, Koléa
<b>6 - I R T de CHLEF</b>	
AiN DEFLA.	Ain Defla, Djelida, El Attaf
CHLEF	Chlef, Oued Fodda, Ouled Fares, Tenes.
KHFMS MELIANA.	Meliana, Djendel.
OUED RHIOU	Boukadir, Oued Rhiou, Ammi Moussa, Mazouna, Sidi Abî.
RELIZANE.	Relizane, El Matmar, Zemmoura.
<b>7 - I R T de CONSTANTINE</b>	
AZZABA	Azzaba, El Harrouch à l'exception des communes de Beni Oulbane et Sidi Mezghiche, Ramdane Djamal.
AIN MLILA	Ain Mlila, Chelghoum Laid,
CONSTANTINE	Constantine, Zighoud Youcef, El Khroub.

<b>Dénomination des Bureaux</b>	<b>Daïras en relevant</b>
MILA.	Mila, Ferdjioua, Oued Endja.
EL MILIA.	Grarerri Gouga, El Milia, El Ancer.
COLLO.	Collo, Tamalous, les communes de Beni Oulbane et Sidi Mezeghiche relevant de la daïra d'El Harrouche.
SKIKDA.	Skikda.
<b>8 - I R T de LAGHOUATE</b>	
DJELFA.	Djelfa, El Idrissia, Ain Oussera, Hassi Bahbah, Messad, Ain, El Ibbel, Birine.
EL BAYADH.	El Bayadh, Boualem, Bougtoub, El Abiodh Sidi Cheikh.
GHARDAIA.	Ghardaïa, Berriane, Metlili, El Meniaa.
LAGHOUAT.	Laghouat, Ksar El Hirane, Brida, Ain Mahdi, Hassi R'Mel, Aflou.
<b>9- I R T d'ORAN</b>	
ARZEW.	Arzew.
MOSTAGANEM	Mostaganem, Hassi Mameche, Ain Tadles, Bouguirat.
ORAN	Oran, Ain Turk.
SENIA	Sénia
SIG	Sig, Mohammadia.

*A Suivre*

<b>Dénomination des Bureaux</b>	<b>Daïras en relevant</b>
<b>10 - I R T de OUARGLA</b>	
HASSI MESSAOUD.	Hassi Messaoud, In Amenas, Illizi.
OUARGLA.	Ouargla, Sidi Khouiled.
TAMANRASSET.	Tamanrasset, Abalessa, In Guezzam, Djanet, Tazrouk.
EL OUED.	Touggourt, El Oued, Déblia, El M'Gaierjaleb Larbi, Guemar, Bobbah, Djemaa, Taibet.
<b>11 - I R T de SETIF</b>	
AKBOU.	Akbou, Seddouk, Sidi Aich, Beni Ourtilane.
BEDJAÏA	Bedjaia.
BORDJ BOU ARRE-RIDJ	Bordj Bou Arreridj, Mansoura, Ras El Oued, Bordj Ghdir, Mdjana.
BOU SAADA,	Bou Saada, Ain El Melh, Ben Srour, Sidi Aissa.
JIJEL	Jijel, Texanna, El Aouana.
KHERRATA.	Kherrata, Tichy, Bouandas, Amizour, Bougaa.
M'SILA.	M'Sila, Hammam Dalaa, Ouled Derradj.
SETIF	Setif, Ain Arnat, Ain Oulmane, Ain El Kebira, El Eulma, Ain Azel, Béni Azziz.

*A Suivre*

<b>Dénomination des Bureaux</b>	<b>Daïras en relevant</b>
<b>12 - I R T de TIARET</b>	
MASCARA.	Mascara, Bouhanifia, Tighenif, Ghris.
SAIDA.	Saida, Ain El Hadjar, El Hassasna.
TIARET	Tiaret, Dahmouni, Rahouia, Frenda, Sougueur.
TISSEMSILT	Tissemsilt, Ksar Chellala, Mahdia, Khemisti, Teniet El Hâd, Bordj Bou Naama, Lardjem.
<b>13 - I R T de TIZI OUZOU</b>	
AZAZGA.	Azazga, Adekar, Ouaguenoun, Azzefoun.
BORDJ MENAIEL	Boumerdes, Bordj Menaïel, Dellys.
BOUIRA.	Bouira, M'chedellah, Haizer, Sour El Ghozlane, Ain Bessam.
LAKHDARIA.	Lakhdaria, Boudouaou à l'exception de la commune de Réghala, Draa Et Mizan.
TIZI-OUZOU.	Tizi-ouzou, Draa Ben Khedda, Tizirt, Boghni.
LARBAE NATH-IRATEN.	Larbae Nath Irathen, Ain El Hammam, Ouacif
<b>14 - I R T de TLEMCCEN</b>	
AIN TEMOUCHENT.	Ain Temouchent, Ain Kihal, El Melah, Hammam Bou Hadjar, Beni Saf
MAGHNIA	Ghazaouet, Nedroma, Bab El Assa, Maghnia, Sabra.
SIDI BEL ABBES.	Sidi Bel Abbes, Sidi Lahcene, Sfîsef, Ben Badis, Telagh, Ras El Ma
TLEMCCEN.	Tlemccen, Sebdou, Remchi, Mansourah, Ouled Mimoun.



**Arrêté du 17 Joumada Ethania 1420 correspondant au 27 septembre 1999 fixant les modalités de détermination des quotités dues au titre de la taxe de formation professionnelle continue et de la taxe d'apprentissage et le modèle d'attestation afférent.**

**Référence :** (N° JORA : 074 du 20-10-1999)

Le secrétaire d'Etat, auprès du ministre du travail, de la protection sociale et de la formation professionnelle, chargé de la formation professionnelle,

- Vu la loi n° 81-07 du 27 juin 1981, modifiée et complétée, relative à l'apprentissage;
- Vu la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988, modifiée et complétée, portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques;
- Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail;
- Vu la loi n° 97-02 du 2 Ramadhan 1418 correspondant au 31 décembre 1997 portant loi de finances pour 1998, notamment ses articles 55 et 56;
- Vu l'ordonnance n° 97-03 du 2 Ramadhan 1417 correspondant au 11 janvier 1997 fixant la durée légale du travail;
- Vu la loi n° 98-08 du 12 Rabie Ethani 1419 correspondant au 5 août 1998 portant loi de finances complémentaire pour 1998 ;
- Vu le décret n° 64-214 du 3 août 1964 portant obligation aux entreprises de posséder un service de formation professionnelle et de promotion ouvrière;
- Vu le décret n° 82-298 du 4 septembre 1982 relatif à l'organisation et au financement de la formation professionnelle en entreprise
- Vu le décret n° 82-299 du 4 septembre 1982 relatif aux modalités de sanction de la formation professionnelle en entreprise;
- Vu le décret présidentiel n° 98-428 du Aouel Ramadhan 1419 correspondant au 19 décembre 1998 portant nomination des membres du gouvernement;
- Vu le décret exécutif n° 90-244 du 4 août 1990 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement des services de l'emploi et de la formation professionnelle de wilaya;
- Vu le décret exécutif n° 98-149 du 16 Moharrarn 1419 correspondant au 13 mai 1998 fixant les conditions d'application des articles 55 et 56 de la loi

n° 97-02 du 2 Ramadhan 1418 correspondant au 31 décembre 1997 portant loi de finances pour 1998, relatifs respectivement à la taxe de la formation professionnelle continue et à la taxe de l'apprentissage;

- Vu le décret exécutif n° 98-355 du 20 Rajab 1419 correspondant au 10 novembre 1998 portant création, organisation et fonctionnement du Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC);

- Vu le décret exécutif n° 98-362 du 25 Rajab 1419 correspondant au 15 novembre 1998, modifiant et complétant le décret exécutif n° 98-113 du 21 Dhou El Hidja 1418 correspondant au 18 avril 1998 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-091 intitulé "Fonds de la promotion de l'apprentissage";

- Vu le décret exécutif n° 98-363 du 25 Rajab 1419 correspondant au 15 novembre 1998, modifiant et complétant le décret exécutif n° 98-114 du 21 Dhou El Hidja 1418 correspondant au 18 avril 1998 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-090 intitulé "Fonds de promotion de la formation professionnelle continue"

### **Arrête :**

**Article 1<sup>er</sup>.** - En application des dispositions des articles 5 et 6 du décret exécutif n° 98-149 du 16 Moharram 1419 correspondant au 13 mai 1998, susvisé, le présent arrêté a pour objet de fixer les modalités de détermination des quotités dues par les organismes employeurs au titre de la taxe de la formation professionnelle continue et de la taxe d'apprentissage ainsi que le modèle d'attestation afférent.

**Art. 2** - La quotité due au titre de la taxe de la formation professionnelle continue est déterminée à partir du volume horaire réellement consacré à la formation professionnelle pour chacune des catégories socio-professionnelles, elle est arrêtée sur la base des critères suivants :

\* La répartition des effectifs employés par catégorie socio-professionnelle, selon la nature d'activité de l'entreprise.

\* Le volume des heures travaillées durant la période de calcul.

\* Le volume des heures prévues pour la formation réparti à raison de 40% pour les cadres, 40% pour la maîtrise et 20% pour l'exécution.

\* Le volume des heures de formation continue, réellement consacrées à la formation et réparties selon les taux réalisés pour chacune des catégories socio-professionnelle.

\* La part du taux de la masse salariale utilisée pour la réalisation des actions programmées, rapportée au taux devant être consacré à la formation des personnels de l'organisme employeur.

\* L'évaluation de la structure chargée de la formation.

**Art. 3** - La quotité due au titre de la taxe d'apprentissage est déterminée par rapport aux quotas réellement exécutés, elle est arrêtée sur la base des critères suivants:

\* le quota réglementaire arrêté pour l'apprentissage,

\* les apprentis par niveau de formation, en place durant la période,

\* le ou les établissements de formation ayant validé les contrats d'apprentissage,

\* la part du taux de la masse salariale utilisée pour la réalisation des actions d'apprentissage programmées, rapportée au taux devant être consacré à l'apprentissage,

\* les frais engagés par l'entreprise pour l'apprentissage durant la période, devant être pris en considération sont les suivants:

- rémunération des maîtres d'apprentissage en sus de leur fonction principale;

- présalaires versés aux apprentis par l'employeur;

- autres frais liés aux activités pédagogiques à déterminer par l'autorité chargée de la formation professionnelle.

\* Les contrats résiliés durant la période.

\* les sortants diplômés durant la période.

\* Le taux de recrutement des apprentis recrutés à l'issue de leur formation.

**Art. 4** - Des attestations sont délivrées en double exemplaire par la direction de l'emploi et de la formation professionnelle de wilaya aux organismes employeurs qui en font la demande, justifiant l'effort consenti en matière de formation professionnelle continue et/ou d'apprentissage tel que visé aux articles 2 et 3 ci-dessus, le premier mois du semestre couvert par la déclaration fiscale. Les modèles de ces attestations sont annexés au présent arrêté.

**Art. 5** - Les demandes d'attestation déposées auprès des directeurs de l'emploi et de la formation professionnelle de wilaya, fixant les quotités telles que précisées dans les articles 2 et 3 du présent arrêté doivent être formulées dans les délais arrêtés ci-après:

\* Première période le mois de janvier de l'année en cours. Elle concerne le deuxième semestre de l'année précédente.

\* Deuxième période le mois de juillet de l'année en cours. Elle concerne le premier semestre de la même année.

**Art. 6** - Les demandes citées ci-dessus seront examinées par les services de la direction de l'emploi et de la formation professionnelle de wilaya, dans le cadre de commissions spécialisées, créées à cet effet.

**Art. 7** - Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 17 Jomada Ethania 1420  
correspondant au 27 septembre 1999

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre du travail,  
de la protection sociale et de la formation professionnelle,  
chargé de la formation professionnelle

**Karim YOUNES**

**REPUBLIQUE ALGERIENNE  
DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE**

**MINISTERE DU TRAVAIL, DE LA PROTECTION  
SOCIALE ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE**

Secrétariat d'Etat à la formation professionnelle  
Direction de l'emploi et de la formation  
professionnelle de la wilaya de.....

**ATTESTATION JUSTIFIANT L'EFFORT DE  
FORMATION  
PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Vu la demande formulée par .....en date du .....

Vu le procès verbal de la commission spécialisée chargée de l'examen des  
demandes de détermination du taux de la taxe de la formation profession-  
nelle continue.

Le directeur de l'emploi et de la formation professionnelle, atteste que le  
taux de la taxe de formation professionnelle continue au titre de la période  
du ..... au .....  
est de .....(en chiffres et en lettres).

Cette attestation est délivrée en double exemplaire pour servir et valoir ce  
que de droit.

Fait à ..... le .....

Cachet et signature

**REPUBLIQUE ALGERIENNE  
DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE**

MINISTERE DU TRAVAIL, DE LA PROTECTION  
SOCIALE ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

Secrétariat d'Etat à la formation professionnelle  
Direction de l'emploi et de la formation  
professionnelle de la wilaya de .....

ATTESTATION JUSTIFIANT L'EFFORT DE  
FORMATION  
PAR APPRENTISSAGE

Vu la demande formulée par .....en date du .....

Vu le procès verbal de la commission spécialisée chargée de l'examen des  
demandes de détermination du taux de la taxe d'apprentissage.

Le directeur de l'emploi et de la formation professionnelle, atteste que le  
taux de la taxe d'apprentissage au titre de la période  
du .....au .....  
est de .....(en chiffres et en lettres).

Cette attestation est délivrée en double exemplaire pour servir et valoir ce  
que de droit.

Fait à ..... le .....

Cachet et signature