



الجمهوريَّة الجَزائريَّة  
الديمقُراطِيَّة الشُّعُوبِيَّة

# الجريدة الرسمية

اتفاقيات دولية. قوانين. أوامر و مراسيم  
قرارات مقررات. مناشير. إعلانات و بЛАГАТ

	ALGERIE	ETRANGER	DIRECTION ET REDACTION
Edition originale .....	6 mois	1 an	Secrétariat Général du Gouvernement
Edition originale et sa traduction .....	30 DA 70 DA	50 DA 100 DA	Abonnements et publicité IMPRIMERIE OFFICIELLE 7, 9 et 13, AV. A. Benbarek - ALGER TÉL : 66-18-15 & 17 - C.C.P. 3200-50 - ALGER

Edition originale, le numéro : 0,60 dinar. Edition originale et sa traduction, le numéro : 1,30 dinar — Numéro des années antérieures : 1,00 dinar. Les tables sont fournies gratuitement aux abonnés. Prière de joindre les dernières bandes pour renouvellement et réclamation. Changement d'adresse ajouter 1,00 dinar. Tarif des insertions 15 dinars la ligne.

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE  
CONVENTIONS ET ACCORDS INTERNATIONAUX — LOIS, ORDONNANCES ET DECRETS,  
ARRETES, DECISIONS, CIRCULAIRES, AVIS, COMMUNICATIONS ET ANNONCES  
(Traduction française)

## SOMMAIRE

### LOIS ET ORDONNANCES

Ordonnance n° 75-30 du 29 avril 1975 fixant la durée légale hebdomadaire de travail, p. 430.

Ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé, p. 431.

Ordonnance n° 75-32 du 29 avril 1975 relative à la justice du travail, p. 458.

Ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales, p. 459.

Ordonnance n° 75-34 du 29 avril 1975 relative à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations, p. 461.

### DECRETS, ARRETES, DECISIONS ET CIRCULAIRES

#### MINISTERE DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES

Décret n° 75-64 du 29 avril 1975 relatif à la protection du droit syndical dans les entreprises privées, p. 463.

Décret n° 75-65 du 29 avril 1975 fixant les modalités de constitution et de fonctionnement des commissions partiales de discipline dans les entreprises du secteur privé, p. 464.

Décret n° 75-66 du 29 avril 1975 fixant les modalités de gestion des œuvres sociales, p. 465.

Décret n° 75-67 du 29 avril 1975 fixant la contribution des employeurs au financement des œuvres sociales, p. 466.

### AVIS ET COMMUNICATIONS

Marchés — Appels d'offres, p. 466.

## LOIS ET ORDONNANCES

**Ordonnance n° 75-39 du 29 avril 1975 fixant la durée légale hebdomadaire de travail.**

### AU NOM DU PEUPLE,

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil de la Révolution, President du Conseil des ministres,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 juillet de 1970 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu l'ordonnance n° 66-133 du 2 juin 1966, modifiée et complétée, portant statut général de la fonction publique ;

Vu la charte de l'organisation socialiste des entreprises ;

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° 74-68 du 24 juin 1974 portant 2ème plan quadriennal 1974-1977, notamment ses articles 3, 9, et 10 ;

Considérant l'impérieuse nécessité d'élargir et de renforcer les capacités de production du pays afin de répondre aux exigences de son développement économique et social et d'assurer le succès de la révolution socialiste ;

Considérant l'ampleur exceptionnelle des efforts à consentir par la nation pour réaliser les objectifs de l'édification nationale et de la construction de la société socialiste ;

Considérant que seule la mobilisation des travailleurs pour améliorer la production et la productivité est à même d'assurer le développement continu et indépendant du pays et de garantir leur promotion économique, sociale et culturelle ;

Le Conseil de la Révolution et le Conseil des ministres entendus,

Ordonne :

**Article 1<sup>er</sup> —** Dans les services publics de l'Etat et des collectivités locales, les établissements et organismes publics, les entreprises socialistes à caractère économique, social ou culturel, les sociétés coopératives ainsi que dans les entreprises privées, la durée légale, hebdomadaire, de travail est fixée à 44 heures par semaine.

Les présentes dispositions sont également applicables à toutes les activités interprofessionnelles dans l'agriculture, y compris les offices du secteur agricole, ainsi qu'aux entreprises artisanales.

Demeure hors du champ d'application de la présente ordonnance, la durée de travail des travailleurs de la terre régit par un texte spécial.

**Art. 2. —** Les modalités d'application de la durée légale, hebdomadaire de travail, seront fixées par des textes ultérieurs, pour les gens de mer, les personnels navigants des aéronefs, les conducteurs de véhicules de transport de marchandises ou de voyageurs, ainsi que pour certaines catégories de professions particulièrement exposées aux risques professionnels.

La durée effective de travail qui sera fixée pour les cas prévus à l'alinéa précédent, est équivalente à la durée légale hebdomadaire, pour un nombre d'heures inférieur à 44 heures par semaine.

**Art. 3. —** Dans les mines souterraines, la durée de présence de chaque travailleur dans la mine, ne pourra en aucun cas, excéder trente-neuf heures par semaine.

**Art. 4. —** Pour les commerces de détail et le gardiennage, des textes particuliers détermineront la concordance entre les heures de présence des travailleurs sur les lieux de travail et la durée légale hebdomadaire, de travail.

**Art. 5. —** Les travailleurs payés à la mensualité sont astreints à effectuer un horaire de cent soixante seize heures par mois.

**Art. 6. —** Sous réserve du respect du jour légal de repos hebdomadaire et hormis les cas prévus aux articles 2 et 3 ci-dessus, la durée légale hebdomadaire de travail est répartie entre les jours ouvrables avec un maximum de dix heures par jour. Cette répartition se fait par la direction de l'entreprise ou de l'unité, après avis de l'assemblée des travailleurs ou de la section syndicale.

**Art. 7. —** Le mode de répartition de la durée légale, hebdomadaire, de travail dans le secteur de la fonction publique fera l'objet d'un décret pris sur le rapport du ministre chargé de la fonction publique.

**Art. 8. —** Les heures supplémentaires de travail ne peuvent être accordées que dans le cadre des limites et selon les procédures fixées par la législation du travail pour les entreprises socialistes, coopératives ou privées.

Les heures supplémentaires dans les services publics restent régies par la réglementation y afférente et les taux de leur rémunération s'effectuent conformément aux dispositions du régime indemnitaire en vigueur.

**Art. 9. —** Toute infraction à la présente ordonnance relevée dans les entreprises de production de biens et services, est punie conformément aux dispositions de l'article 5, alinéa 2 de l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966 portant code pénal.

**Art. 10. —** Toutes dispositions contraires à la présente ordonnance, sont abrogées.

**Art. 11. —** La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 29 avril 1975.

Houari BOUMEDIENE

**Ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.**

**AU NOM DU PEUPLE,**

Le Président du Conseil de la Révolution, Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,

Sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu la charte de l'organisation socialiste des entreprises ;

Vu l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé ;

Le Conseil de la Révolution et le Conseil des ministres entendus,

**Ordonne :**

Article 1<sup>er</sup>. — Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent à tout employeur, personne physique ou morale et à tout travailleur et apprenti de l'un ou de l'autre sexe du secteur privé.

**LIVRE I**

**RELATIONS DE TRAVAIL**

**TITRE I**

**RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL**

**Chapitre 1<sup>er</sup>**

**Contrat et relation de travail**

**Section I**

**Formation, preuve, règles générales concernant la relation de travail**

Art. 2. — 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 qu'ils sont définis par la législation du travail, des conventions collectives et les usages.

Toute suspension ou rupture de la relation de travail entraîne respectivement une suspension ou une rupture du contrat de travail.

Art. 3. — Le contrat de travail est constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Art. 4. — La preuve du contrat ou de la relation de travail peut être faite par tout moyen.

Art. 5. — Le contrat de travail ne peut prendre fin pour cause de nullité, qu'à compter du jour de la décision judiciaire constatant ladite nullité.

Art. 6. — Nul ne peut engager ses services à vie.

Art. 7. — Lorsque le contrat de travail est écrit, il détermine notamment :

- le poste ou les fonctions confiées au travailleur,
- le salaire de base ainsi que les accessoires,
- le lieu de l'emploi,
- la durée et la période d'essai,
- la durée, si le contrat est à durée déterminée.

Il est exempt de timbre et d'enregistrement, fait en double exemplaire et doit être signé par les deux parties. L'apposition de l'empreinte digitale tient lieu de signature pour le contractant ne sachant ni lire ni écrire. Un exemplaire doit être obligatoirement remis au travailleur.

Art. 8. — Est nulle et de nul effet, toute clause du contrat de travail qui déroge, dans un sens défavorable au travailleur, aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'aux conventions collectives en vigueur.

Art. 9. — La relation ou le contrat de travail est à durée indéterminée.

Toutefois, lorsque le travail est, de par sa nature, temporaire, la relation ou le contrat de travail est à durée déterminée. Il est également à durée déterminée pour tout travailleur embauché en vue d'assurer le remplacement du titulaire de l'emploi et, dans les cas qui seront ultérieurement fixés, par des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales.

Toute relation de travail ou contrat de travail à durée déterminée, reconduit plus d'une fois, devient une relation ou un contrat à durée indéterminée.

Art. 10. — Pendant la période d'essai, la relation de travail, qu'elle soit à durée déterminée ou indéterminée, peut être librement rompue par l'une ou l'autre des parties, sans motif et sans préavis ni indemnités.

La période d'essai peut être fixée par les conventions collectives, le contrat de travail ou, à défaut, par les usages de la profession ou de la branche d'activité déterminée. Elle ne peut, en aucun cas, excéder :

- 8 jours pour les ouvriers,
- 1 mois pour les agents de maîtrise,
- 3 mois pour les cadres.

Un texte ultérieur déterminera, s'il y a lieu, les modalités d'application du présent article.

Art. 11. — Le travail à la tâche ou tâcheronnat consiste à réaliser un travail déterminé, dans un temps donné, moyennant un prix forfaitaire.

Le tâcheron peut, en vue d'accomplir ses engagements, recruter les travailleurs, à titre temporaire, conformément aux dispositions légales.

Il est tenu de respecter l'amplitude de la journée de travail et il est soumis aux dispositions relatives aux protections légales des salaires.

Art. 12. — Le travail à la tâche peut être autorisé, à titre dérogatoire, lorsque la réalisation des tâches à confier au tâcheron ne peut être effectuée que dans des conditions exceptionnelles.

Art. 13. — Les modalités d'application des articles 11 et 12 ci-dessus, seront déterminées par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 14. — Le marchandage, forme d'exploitation du travailleur, est strictement interdit. Est réputé marchandage toute opération dont la réalisation se limite essentiellement au recrutement, par un opérateur, d'une main-d'œuvre non qualifiée en vue de sa mise à la disposition d'un tiers, le profit de l'opérateur résultant essentiellement de la différence entre les sommes forfaitaires qu'il perçoit du tiers à ce titre, et les salaires effectivement versés par lui à ladite main-d'œuvre.

Outre les sanctions pénales prévues à l'article 325 ci-dessous, le ministre du travail et des affaires sociales peut décider la fermeture de l'entreprise de l'opérateur pratiquant le marchandage et la confiscation des biens affectés à cette opération.

Des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales, précisent, s'il y a lieu, les modalités d'application du présent article.

Art. 15. — S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, cession, transformation ou mise en société, toutes les relations de travail en cours et les droits acquis au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs.

**Section II**

**Suspension de la relation de travail**

**§ 1 — Service national.**

Art. 16. — Le contrat ou la relation de travail est suspendue durant toute la période où le travailleur est astreint à ses obligations au titre du service national.

Art. 17. — A la libération du travailleur, la réintégration de l'intéressé à son poste d'origine ou, si celui-ci venait à être supprimé, à un poste équivalent, même en surnombre, est de droit.

Art. 18. — Le droit à la réintégration des intéressés leur reste acquis pendant une période de 3 mois, à compter de la date de leur libération effective.

Art. 19. — Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ au service national.

#### § 2 — Maladie.

Art. 20. — La suspension de la relation de travail pour cause de maladie, est de droit jusqu'au rétablissement de l'intéressé. Elle ne peut, en tout état de cause, dépasser une année, à compter du premier jour de l'incapacité de travail dûment constatée.

La suspension est de deux ans, en cas d'affection tuberculeuse, cancéreuse, de maladie mentale ou de poliomyélite.

Art. 21. — En cas d'incapacité consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, la suspension est de droit jusqu'à guérison ou consolidation de la lésion de l'intéressé, sauf jouissance par celui-ci d'une rente correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66%.

Art. 22. — La réintégration des travailleurs visés aux articles 20 et 21, est de droit, après leur rétablissement ou consolidation de leur lésion intervenue dans les délais prévus auxdits articles.

Art. 23. — La survenance d'une maladie au cours du congé annuel payé, n'entraîne pas la suspension de ce dernier.

Lorsque le congé de maladie a une durée égale ou inférieure au reliquat du congé annuel payé, à compter de la date de la constatation de la maladie et ce, dans les conditions prévues à l'article 237 ci-après, il se confond avec le congé annuel payé restant à courir.

Dans le cas où le congé de maladie a une durée supérieure au reliquat du congé annuel payé, la différence entre la durée du congé de maladie compté à partir de la date de la constatation régulière de la maladie et les jours imputables au congé annuel payé, est soumise aux dispositions des articles 238 et 239 ci-après.

#### § 3 — Femmes en couches.

Art. 24. — La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 12 semaines, autour de la date présumée de l'accouchement.

Est nul et de nul effet, tout licenciement signifié pendant cette période, laquelle interrompt le cours du délai-congé.

Il est interdit d'occuper les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après leur accouchement et, en tout état de cause, dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Art. 25. — Les femmes en état de grossesse peuvent rompre la relation de travail sans préavis ni réparation.

#### § 4 — Mandats.

Art. 26. — La relation de travail est suspendue pour tout travailleur appelé à quitter son emploi pour remplir un mandat, à plein temps, au sein des instances du Parti, de ses organisations de masse ou des collectivités locales, durant toute la période de ce mandat.

A l'expiration de l'exercice du mandat, le travailleur est réintégré dans le même poste. L'ancienneté et les droits qui s'y rattachent, continuent à jouer pendant la durée du mandat.

Les modalités d'application du présent article seront précisées par décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales.

#### § 5 — Grève.

Art. 27. — La grève ne rompt pas la relation de travail ; elle la suspend.

Le droit de grève s'exerce conformément aux dispositions de l'article 15 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé.

Aucun licenciement ni aucune sanction ne peut être prononcé du fait de la grève, hormis les cas de faute grave commise à l'occasion de celle-ci et dûment constatée par voie judiciaire.

Art. 28. — Les dispositions du présent paragraphe sont applicables aux contrats d'apprentissage.

#### § 6 — Lock-out.

Art. 29. — Toute décision unilatérale de l'employeur de fermer temporairement, en tout ou partie, son entreprise, en vue de prévenir ou de répondre à une tension ou à un conflit collectif de travail, constitue le lock-out. Le lock-out entraîne une suspension de la relation de travail et ne constitue, en aucun cas, une mesure de licenciement collectif.

Art. 30. — Est interdit tout lock-out prononcé par l'employeur par mesure de rétorsion à un conflit collectif porté à conciliation devant l'inspecteur du travail ou à une grève régulièrement ordonnée par les instances syndicales, conformément aux dispositions de l'article 15 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé.

### Section III

#### Fin de la relation de travail

##### § 1 — Fin régulière de la relation de travail.

Art. 31. — Il est régulièrement mis fin à la relation de travail par :

- le décès du travailleur,
- la mise à la retraite du travailleur,
- l'incapacité de travail de l'intéressé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lui ouvrant droit à une rente pour un taux d'incapacité physique permanente égal ou supérieur à 66%,
- l'expiration normale du contrat à durée déterminée,
- la démission du travailleur.

Art. 32. — La rupture de la relation de travail intervient, dans les conditions de la présente ordonnance :

- par suite d'un licenciement individuel consécutif à une faute lourde ou à une faute grave commise par le travailleur,
- par suite d'une résiliation du contrat de travail subséquente à une faute lourde ou grave de l'employeur ou de ses préposés,
- par le licenciement collectif.

Art. 33. — En cas de faute lourde prévue à l'article précédent, commise par le travailleur ou l'employeur à l'occasion de leurs obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun ne permettant pas le maintien de la relation de travail, il peut être mis fin au contrat par la partie lésée.

Sont considérés comme fautes lourdes au sens des présentes dispositions, les actes par lesquels l'une ou l'autre partie contractante :

- 1° porte, pendant le travail, atteinte à la probité ou à l'honneur de l'autre partie ;
- 2° se livre à des actes de violence ;
- 3° se livre, à l'égard de ses compagnons de travail, à l'un des actes énumérés au 1° et au 2° du présent article et que la discipline sur le lieu de travail en soit troublée.

Si les faits génératrices sont imputables à des préposés de l'employeur ayant autorité sur l'agent, ils sont censés être le fait de l'employeur, si celui-ci ne les désavoue pas et s'il ne prend pas des mesures disciplinaires à l'encontre de ses préposés, auteurs de l'acte.

Toute rupture de la relation de travail intervenue, dans les cas prévus par l'alinéa ci-dessus, au profit du travailleur, lui donne droit à une indemnité de licenciement et, le cas échéant, à une réparation civile.

Dans le cas où il est établi que le travailleur a commis l'un des actes constitutifs de faute lourde, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans délai-congé ni réparation.

Toutefois, s'il s'avère que le travailleur s'est livré à l'un des actes énumérés au présent article, à la suite de prévocation, ces faits perdent leur caractère de faute lourde.

#### § 2 — Fin de la relation de travail du fait du travailleur.

Art. 34. — Lorsque le travailleur veut, par la démission, mettre fin à la relation de travail, il est tenu de donner préavis à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée du préavis est égale à celle de la période d'essai visée à l'article 10 de la présente ordonnance.

La renonciation partielle ou totale par l'employeur à la période de préavis, ne dispense pas du paiement de la rémunération que le travailleur aurait régulièrement perçue pendant le reste de cette période.

Art. 35. — Le travailleur qui, sans avoir commis de faute professionnelle justifiant une sanction disciplinaire, fait preuve d'insuffisance professionnelle, peut, soit être classé dans un emploi inférieur, soit, lorsque les possibilités de reclassement à un poste ont été épuisées, être licencié après avis conforme de la commission paritaire de discipline.

#### § 3 — Licenciement individuel.

Art. 36. — L'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail que pour faute grave.

Outre les fautes graves relevant de la législation pénale, commises à l'occasion du travail, sont notamment considérés comme fautes graves et susceptibles d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni réparation civile, les actes par lesquels le travailleur :

1° se présente au travail en état d'ébriété ;

2° consomme des boissons alcoolisées sur les lieux ou pendant le travail ;

3° compromet par une imprudence ou une négligence inexcusable, la sécurité de l'entreprise ou du personnel ;

4° cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail ;

5° refuse, sans motif valable, d'exécuter les ordres de l'employeur pour une réalisation des travaux ayant fait l'objet de son recrutement ;

6° divulgue, sans autorisation de l'employeur, les méthodes et les procédés de fabrication.

Art. 37. — Le licenciement par mesure disciplinaire pour d'autres motifs que la faute grave ou lourde, ne peut être prononcé à l'encontre d'un travailleur qu'en dernier lieu, lorsqu'il s'avère que les autres sanctions prévues au règlement intérieur n'ont pas eu l'effet escompté.

Art. 38. — Les licenciements prévus aux articles 33, 36 et 37 ci-dessus, ne peuvent être prononcés qu'après avis conforme de la commission paritaire de discipline.

Lorsque le nombre de travailleurs occupés par l'employeur, est inférieur à 10, le licenciement pour faute grave est prononcé par l'employeur.

En tout état de cause, le travailleur peut introduire une demande en annulation de la décision de licenciement auprès de la juridiction compétente, après conciliation infructueuse devant l'inspecteur du travail et des affaires sociales.

Tout licenciement individuel effectué en violation des dispositions du présent article, est présumé abusif, à charge pour l'employeur d'apporter la preuve du contraire.

Un décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales, précisera les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de discipline susvisée.

#### § 4 — Licenciement collectif.

Art. 39. — Lorsque l'entreprise connaît une diminution d'activité nécessitant une compression du personnel, à la suite de modifications technologiques importantes ou d'une

reconversion de la production, elle peut procéder au licenciement collectif de tout ou partie de son personnel dans les conditions ci-dessous :

1° saisir l'inspecteur du travail et des affaires sociales, par lettre recommandée, aux fins de procéder à une enquête sur place et sur pièces. L'inspection doit s'assurer de la validité des raisons invoquées. Elle peut faire appel, dans le cadre de son enquête, à tout agent spécialisé de l'Etat, et doit consulter obligatoirement les représentants des travailleurs et se prononcer dans un délai de quinze jours, à compter de sa saisine ;

2° après autorisation de l'inspecteur du travail et des affaires sociales, l'employeur, en accord avec les représentants des travailleurs, doit procéder au licenciement en respectant l'ordre suivant :

- les travailleurs les moins anciens,
- les travailleurs ayant le moins de personnes à charge et la main-d'œuvre prioritaire.

La main-d'œuvre prioritaire au sens de la présente ordonnance, est constituée par les catégories de travailleurs faisant l'objet de protections légales particulières, notamment les anciens moudjahidine et les handicapés physiques.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours devant le wali.

Les travailleurs licenciés dans les conditions du présent article, jouissent d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise.

Art. 40. — En cas de licenciements individuels rapprochés, l'inspecteur du travail doit s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un licenciement collectif déguisé.

Dans ce cas, il peut s'opposer auxdits licenciements et faire application des dispositions de l'article précédent.

#### § 5 — Dispositions communes.

Art. 41. — A l'exception du cas où il se produit pour une faute grave, le licenciement ouvre droit, pour le travailleur, à un délai-congé dont la durée minimale est fixée à :

- 1 mois pour les travailleurs manœuvres, spécialisés ou qualifiés,
- 2 mois pour les agents de maîtrise,
- 3 mois pour les cadres moyens ou supérieurs.

Le travailleur licencié a droit, pendant la durée de son délai-congé, à 2 heures par jour, cumulables et rémunérées, pour lui permettre de rechercher un autre emploi.

L'employeur peut s'acquitter de son 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'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de respecter le délai-congé.

Art. 42. — Le travailleur engagé pour une durée indéterminée, a droit, en cas de licenciement individuel ou collectif, après un an de travail effectif chez l'employeur, à une indemnité de licenciement.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de la moyenne mensuelle des salaires, indemnités et primes de toute nature perçues durant la dernière année de travail, à raison d'un mois par année de travail avec plafond de 15 mois.

Art. 43. — Tout licenciement reconnu abusif ou effectué en violation des dispositions de la présente ordonnance, est frappé de nullité. Le juge ordonne la réintégration du travailleur à son poste d'origine, sans préjudice des réparations qui lui seraient dues par ailleurs.

Si l'employeur s'oppose à la réintégration effective prononcée par le juge, le travailleur continue à jouir de l'ensemble des droits découlant de la relation de travail.

Art. 44. — Lorsque la relation de travail prend fin, l'employeur doit délivrer au travailleur un certificat contenant obligatoirement la date de son entrée, celle de sa sortie et la nature

de l'emploi ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

En aucun cas, le certificat ne peut contenir de mentions défavorables au travailleur.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement, les certificats de travail délivrés aux travailleurs.

## Chapitre 2

### Contrat d'apprentissage

#### Section I

##### Dispositions relatives à l'apprentissage des mineurs

###### § 1 — Dispositions générales.

Art. 45. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un employeur s'oblige à donner ou à faire donner une formation méthodique à une autre personne appelée apprenti qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 46. — L'emploi des apprentis est interdit à tout employeur occupant habituellement plus de 20 travailleurs.

Les arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales fixent, par branche d'activité, le nombre des apprentis à employer par rapport aux travailleurs.

Art. 47. — Nul ne peut être apprenti s'il n'a pas 14 ans révolus.

Art. 48. — Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

Nul employeur ne peut loger comme apprenties des jeunes filles mineures, s'il est célibataire, veuf ou divorcé.

Art. 49. — Ne peuvent recevoir des apprentis :

a) les individus qui ont subi une condamnation pour crime ;  
b) ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs ;  
c) ceux qui ont été condamnés à plus de 3 mois d'emprisonnement pour vol ou extorsion de fonds, escroquerie, abus de confiance ou pour infraction à la législation en vigueur sur les fraudes ;  
d) ceux qui auront été déchus du droit de former des apprentis, en application des dispositions de l'article 58 ci-dessous.

Art. 50. — Le contrat d'apprentissage, établi en quatre exemplaires, doit être constaté par écrit. Il est signé par les deux parties ou par le représentant légal de l'apprenti, si celui-ci est mineur.

Le contrat d'apprentissage est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Le président de l'assemblée populaire communale vise les quatre exemplaires. Il en remet un à chacune des parties contractantes et en adresse un à la direction de wilaya du travail et des affaires sociales. Le quatrième est versé aux archives.

L'acte acquiert date certaine par le visa que lui donne le président de l'assemblée populaire communale.

Les personnes qui entendent se lier par un contrat d'apprentissage et qui ne savent ni lire ni écrire, doivent en faire la déclaration auprès du président de l'assemblée populaire communale. Ce dernier leur donne lecture des clauses du contrat d'apprentissage. Si ces clauses sont agréées par les personnes intéressées, ces dernières doivent y apposer leur signature, après que le président de l'assemblée populaire communale ait porté la mention « entendu et approuvé par les parties » sur les quatre exemplaires du contrat.

Art. 51. — Lorsque le père, la mère ou un autre représentant légal du mineur entend l'employer comme apprenti, la couverture des risques professionnels n'est étendue à l'apprenti qu'après déclaration faite auprès du président de l'assemblée populaire communale de sa résidence. La couverture sociale ne court qu'à la date de la déclaration et pour la durée déclarée de l'apprentissage.

Art. 52. — Le contrat ou la déclaration d'apprentissage est établi conformément aux dispositions du présent chapitre et des textes pris pour son application, aux usages et coutumes de la profession, ainsi qu'aux règles générales et notamment celles relatives à la durée :

Il doit contenir notamment :

1° les nom, prénoms, âge, profession, domicile de l'employeur ;

2° les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;

3° les nom, prénoms, profession, domicile des père et mère de l'apprenti mineur, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents et, à leur défaut, par le tribunal.

Art. 53. — Tout contrat non conforme aux dispositions du présent chapitre, est nul.

###### § 2 — Obligations de l'employeur.

Art. 54. — L'employeur est tenu de veiller à la bonne moralité de l'apprenti pendant la durée de l'apprentissage.

Il doit prévenir, sans retard, ses parents ou leur représentant en cas de maladie, d'absences ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Art. 55. — L'employeur est tenu d'accorder à tout apprenti douze heures par semaine, prises sur le temps de travail, conformément à un calendrier établi, d'un commun accord, afin de lui permettre de parfaire son niveau général d'instruction dans un établissement d'enseignement.

A cet effet, l'apprenti est tenu de fournir un certificat ou tout autre pièce justificative prouvant son assiduité.

Art. 56. — L'employeur doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Art. 57. — L'employeur n'emploie l'apprenti qu'aux travaux et services qui se rattachent directement à l'exercice de sa profession ou de son métier.

Art. 58. — Lorsque l'instruction professionnelle donnée par un employeur à ses apprentis, est manifestement insuffisante, comme en cas d'infractions graves ou répétées de l'employeur aux dispositions de la législation du travail applicables aux apprentis, ainsi que dans le cas d'abus grave dont l'apprenti serait victime, la section sociale du tribunal peut, à la requête du président de l'assemblée populaire communale ou de l'autorité compétente, déchoir, soit pour un temps, soit définitivement, l'employeur du droit de former des apprentis.

Dans ce cas, les contrats d'apprentissage en cours sont résolus de plein droit aux torts de l'employeur qui est tenu de verser aux apprentis concernés, une indemnité fixée par la section sociale du tribunal et dont le montant ne peut, en aucun cas, être inférieur à un mois de rémunération.

###### § 3 — Obligations de l'apprenti.

Art. 59. — L'apprenti doit obéissance à l'employeur. Il doit l'aider dans son travail dans la mesure de son aptitude et de ses forces et s'abstenir de lui nuire, notamment en divulguant des secrets de fabrication.

Pour que l'apprentissage soit complet, l'apprenti doit, à la fin de la période d'apprentissage prévue, remplacer le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de 15 jours autres que les congés payés.

Art. 60. — A la fin de l'apprentissage, l'apprenti se présente à un examen, dont les modalités sont déterminées par arrêté conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre des enseignements primaire et secondaire.

En de succès, un diplôme d'apprentissage, valable sur l'ensemble du territoire national, lui est délivré, le confirmant dans la qualification acquise.

###### § 4 — Résolution du contrat d'apprentissage.

Art. 61. — Est nul tout nouveau contrat d'apprentissage ayant l'apprenti, sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement ou sans que le précédent contrat ait été résolu légalement.

Art. 62. — Le premier mois d'apprentissage est considéré comme temps d'essai pendant lequel le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

Dans ce cas, aucune indemnité n'est allouée à l'une ou l'autre des parties, sauf clauses avantageuses du contrat ou de la convention collective en faveur de l'apprenti.

Art. 63. — Nonobstant les cas prévus à l'article 58 ci-dessus, le contrat d'apprentissage est également résolu de plein droit :

1° par la mort de l'employeur ou de l'apprenti ;

2° si, au cours de la période d'apprentissage, l'employeur vient à se trouver dans un des cas visés à l'article 48 ci-dessus ;

3° si l'employeur ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations pénales prévues à l'article 49 ci-dessus ;

4° dans tous les cas, à l'expiration du temps convenu pour la durée de l'apprentissage ;

5° dans le cas où l'employeur est appelé au service national.

Art. 64. — Le contrat peut être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'elles :

1° dans le cas :

a) où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;

b) d'inconduite habituelle de l'apprenti ou d'abus de l'employeur ;

c) où l'employeur ou l'apprenti encourt une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un mois.

2° si l'employeur transfère son activité dans une commune autre que celle où il exerçait lors de la signature du contrat. Néanmoins, la demande en résolution fondée sur ce motif n'est recevable que pendant 3 mois à compter du jour du transfert ;

3° sur la demande de l'apprenti, dans le cas où il viendrait à contracter mariage.

Art. 65. — Dans les cas de résolution prévus aux articles 61 et 62 ci-dessus, les indemnités qui peuvent être dues à l'une ou l'autre des parties, sont fixées par la section sociale du tribunal.

L'indemnité due à l'apprenti ne peut, en aucun cas, être inférieure à un mois de rémunération.

Art. 66. — Sans préjudice des sanctions prévues aux articles 328 à 330 de la présente ordonnance, toute personne embauchée comme apprenti, en violation des dispositions du présent chapitre, est rétroactivement considérée comme travailleur à compter de la date de son embauchage et jouit de tous les droits reconnus aux travailleurs de la catégorie professionnelle correspondant au travail qu'elle effectue, jusqu'à la date de la constatation du fait par l'autorité compétente.

Le contrat d'apprentissage est annulé à cette date et entraîne les mêmes effets pour l'employeur qu'une rupture unilatérale de la relation de travail.

## Section II

### Dispositions relatives à l'apprentissage des personnes majeures

Art. 67. — Les dispositions du présent chapitre, à l'exception de celles des articles 47, 48, 49, alinéas a), b), c), 52, alinéa 3, 54, 63, alinéa 3 et 64, alinéa 3, s'appliquent aussi aux contrats d'apprentissage des personnes âgées de 21 ans révolus et à leurs employeurs.

Art. 68. — Les apprentis mineurs venant à contracter mariage en cours d'apprentissage, sont régis, à compter de la date du mariage, par les dispositions de la présente section.

## Chapitre 3

### Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs

#### Section I

##### Des travailleurs à domicile

Art. 69. — Est soumis aux dispositions de la présente section, tout employeur qui occupe, régulièrement ou non, habituellement ou non, un ou plusieurs travailleurs à domicile.

L'employeur, dit donneur d'ouvrage, est responsable de l'application de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires applicables aux travailleurs, même s'il utilise un intermédiaire.

Art. 70. — Sont considérés comme travailleurs à domicile ceux qui satisfont aux conditions suivantes :

1° exécuter, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, un travail qui leur est confié, soit directement, soit par un intermédiaire ;

2° n'utiliser d'autres concours que ceux de leur conjoint, de leurs enfants à charge, ou d'un auxiliaire salarié.

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants de moins de 16 ans qui vivent au domicile du travailleur.

Toutefois, la réunion de travailleurs à domicile dans un même local, pour exécuter des tâches complémentaires les unes des autres, confère à ces travailleurs la qualité de travailleurs en atelier.

Il n'y a pas lieu de rechercher :

- s'il existe entre eux et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique ;
- s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;
- si le local où ils travaillent et le matériel qu'ils emploient, quelle qu'en soit l'importance, leur appartiennent ;
- s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires ;
- ni quel est le nombre d'heures effectuées.

Conservent la qualité de travailleurs à domicile ceux qui, en même temps que le travail, fournissent tout ou partie des matières premières mises en œuvre, lorsque ces matières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel les travailleurs sont tenus de s'adresser.

Art. 71. — Le travailleur à domicile qui utilise le concours d'un auxiliaire est responsable de l'application à celui-ci de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires applicables aux travailleurs, sous réserve de l'application des dispositions légales relatives à la garantie pour le paiement des salaires auprès du donneur d'ouvrage.

Art. 72. — Un décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales, déterminera les modalités d'application de la présente ordonnance aux travailleurs à domicile.

## Section II

### Représentants du commerce

Art. 73. — Sont considérées comme représentants de commerce, toutes personnes qui :

- travaillent pour le compte d'un ou plusieurs employeurs,
- exercent en fait, d'une façon exclusive et constante, leur profession de représentants,
- ne font effectivement aucune opération commerciale pour leur compte personnel,
- sont liés à leurs employeurs par des engagements déterminant la nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat, la région dans laquelle ils doivent exercer leur activité ou les catégories de clients qu'ils sont chargés de visiter, le taux de rémunération.

L'absence de clauses interdisant, soit l'exercice d'une autre profession, soit l'accomplissement d'opérations commerciales personnelles, ne peut faire obstacle à l'application des dispositions ci-dessus.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux travailleurs chargés occasionnellement, en plus de leur travail à l'intérieur d'une entreprise, de démarches auprès de la clientèle, remunérés exclusivement ou principalement par des appointements fixes, ayant des frais de déplacement à la charge de l'employeur et dont l'activité est dirigée et journalièrement contrôlée par lui.

Les contrats peuvent, pour leur durée, contenir l'interdiction pour le représentant de commerce, de représenter des entreprises ou des produits déterminés.

Lorsque les contrats ne contiennent pas cette interdiction, ils doivent, à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation expresse, contenir, s'il y a lieu, la déclaration des entreprises ou produits que le représentant de commerce représente déjà et l'engagement de ne pas prendre, en cours de contrat, de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

Art. 74. — Un décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales, déterminera les modalités d'application de la présente ordonnance aux représentants de commerce.

### Section III

#### Des gens de mer

Art. 75. — Les dispositions de la présente ordonnance régissent les gens de mer du secteur privé en ce qu'elles ne sont pas contraires aux dispositions des lois spéciales les régissant.

### TITRE II

### RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

#### Chapitre 1<sup>er</sup>

#### Règlement intérieur

Art. 76. — L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans toute unité qui emploie habituellement au moins 20 travailleurs.

Art. 77. — Le contenu du règlement intérieur est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité.

Des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales détermineront, s'il y a lieu, le contenu des règlements intérieurs-types obligatoires par branche d'activité ou par profession.

Art. 78. — Le règlement intérieur ne doit, en aucun cas, prévoir d'amendes.

Art. 79. — Le règlement intérieur est établi par l'employeur qui en communique un projet au bureau de la section syndicale. Dans les quinze jours qui suivent la date de communication du projet, l'employeur doit le discuter avec les membres du bureau ou du conseil syndical.

Art. 80. — Dans les trois mois qui suivent l'ouverture de l'unité, l'employeur adresse à l'inspection du travail et des affaires sociales :

- deux exemplaires du projet de règlement intérieur,
- le procès-verbal des discussions établi et signé par les représentants des travailleurs,
- un exposé en double exemplaire des considérations qui ont pu motiver le rejet par l'employeur de tout ou partie des modifications proposées par les représentants des travailleurs.

Art. 81. — Dans un délai d'un mois, l'inspection du travail et des affaires sociales vise le règlement intérieur où communique son avis à l'employeur en requérant, s'il y a lieu, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur ainsi qu'aux stipulations des conventions collectives qui engagent l'entreprise.

Art. 82. — Tout règlement intérieur visé par l'inspection du travail et des affaires sociales, doit être déposé par la direction au greffe de la section sociale du tribunal de la circonscription où est située l'unité.

Art. 83. — Le règlement intérieur entre en vigueur 15 jours après le visa de l'inspection du travail et des affaires sociales concernée, la date dudit visa apposée sur l'original faisant foi.

Le règlement intérieur doit être affiché, conformément aux dispositions de l'article 319 ci-après.

Art. 84. — Les dispositions du présent chapitre s'appliquent également à toute modification apportée à un règlement intérieur, à l'exception des délais prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 80 ci-dessus.

### Chapitre 2

#### Conventions collectives

##### Section I

###### Règles générales

Art. 85. — La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre l'instance de l'union générale des travailleurs algériens (U.G.T.A.) et un ou plusieurs employeurs.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, régional, local, d'entreprise ou d'unité.

Art. 86. — La convention collective de travail doit être écrite.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention doit prévoir dans quelles formes elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée et notamment la durée du préavis qui précède la dénonciation.

Dans tous les cas, la dénonciation ou la révision ne peut intervenir moins de deux ans après la signature de la convention.

Art. 87. — Les conventions collectives sont approuvées par le ministre du travail et des affaires sociales et déposées en 3 exemplaires au greffe du tribunal dans le ressort duquel elles ont été conclues. Elles sont applicables à la date prévue par la convention.

Le dépôt est fait aux soins de la partie la plus diligente ; il est dispensé des droits de timbre et d'enregistrement.

Il est donné communication, à toute personne intéressée, des conventions collectives de travail. Des copies certifiées conformes peuvent lui être délivrées à ses frais.

Art. 88. — Sont soumis aux obligations de la convention, les travailleurs et les employeurs qui font partie de l'unité, de l'entreprise, de la profession, de la branche ou du secteur d'activité couvert par le champ d'application de ladite convention.

Toute relation de travail existant entre un employeur lié par une convention collective et un travailleur, est soumise aux stipulations de ladite convention.

Art. 89. — La convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements, notamment celles relatives aux salaires, indemnités et primes de toute nature.

Art. 90. — La convention collective contient obligatoirement des dispositions concernant :

1<sup>o</sup> les éléments de salaires applicables par catégorie professionnelle, déterminés sur la base du principe « à travail égal, salaire égal », sans distinction de sexe ou d'âge, sous réserve des dispositions de la législation en matière d'apprentissage. Ces éléments sont les suivants :

a) les salaires minima professionnels des travailleurs sans qualification ;

b) les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ou aux différents postes de travail qui servent à déterminer les salaires minima pour chaque qualification professionnelle ou pour chaque poste ou groupe de postes de travail ;

c) les conditions de rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées ;

d) l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;

e) les taux et les conditions de rémunération des heures supplémentaires, des heures de travail de nuit, du jour de repos hebdomadaire, des jours du repos hebdomadaire prévus aux articles 202 et 203 ci-après, ainsi que des jours de fêtes légales ;

f) les indemnités pour frais professionnels ou assimilés et les indemnités de déplacements ;

g) les majorations pour ancienneté et indemnités pour travaux dangereux, pénibles et insalubres ;

h) le montant et les modalités d'attribution, pour chaque catégorie professionnelle, des primes et indemnités de toute nature, y compris les avantages en nature institués pour chaque profession ;

2° les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs ;

3° la période d'essai ;

4° le délai-congé et le préavis ;

5° les congés payés ;

6° les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;

7° les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de l'alphabétisation et de la formation professionnelle ;

8° les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes travailleurs.

Art. 91. — La convention collective peut contenir, en outre, toutes dispositions que les signataires jugeraient utiles de mentionner.

## Section II

### Procédure d'établissement des conventions collectives

Art. 92. — Sous réserve des dispositions relatives au délai, et à la demande de l'instance concernée de l'U.G.T.A., de l'entreprise occupant plus de 20 travailleurs, l'employeur est tenu d'organiser des réunions pour la conclusion d'une convention collective.

Art. 93. — Les conventions collectives nationales, régionales ou locales ne peuvent être conclues, entre les instances syndicales des travailleurs d'une branche d'activité et les entreprises de cette même branche, que dans le cadre d'une commission mixte.

Art. 94. — A la demande de l'instance concernée de l'U.G.T.A., des employeurs, des membres de la commission nationale des conventions collectives, ou de sa propre initiative, le ministre du travail et des affaires sociales peut provoquer la réunion d'une commission mixte chargée de conclure une convention collective, locale ou régionale.

Le ministre du travail et des affaires sociales peut, par arrêté, déléguer au wali, le pouvoir de réunir ladite commission et d'approver les conventions collectives.

Art. 95. — Il peut être créé auprès du wali, des institutions consultatives dont les modalités d'organisation et de fonctionnement sont précisées par un arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 96. — Dans les conditions prévues à l'article 92 ci-dessus, le ministre du travail et des affaires sociales peut convoquer la réunion d'une commission mixte, en vue de la conclusion d'une convention collective de travail entre les employeurs et les travailleurs d'une branche d'activité déterminée pour l'ensemble du territoire. La convention ainsi conclue est dénommée « convention nationale ».

Art. 97. — Les commissions mixtes sont composées :

- de représentants des syndicats des travailleurs,
- d'employeurs, chefs d'entreprises, désignés par le ministre du travail et des affaires sociales,
- du représentant local, régional ou national, selon le cas, du ministère du travail et des affaires sociales, secrétaire.

Les représentants des travailleurs et les employeurs doivent être domiciliés dans la localité ou la région concernée d'une part, et être de la profession, secteur ou branche d'activité intéressée, d'autre part.

Dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, les représentants des travailleurs, les employeurs siégeant à la commission nationale des conventions collectives visée à l'article 99 ci-dessous, sont membres de droit de la commission mixte.

Art. 98. — En cas de désaccord au sein de la commission mixte, le ministre du travail et des affaires sociales doit intervenir pour aider à sa solution. Si dans un délai d'un mois, à compter du jour où il a été saisi du différend, un accord n'a pu être réalisé par la conclusion de la convention collective, un arrêté rendra applicable une convention-type élaborée par la commission nationale des conventions collectives.

Art. 99. — Le ministre du travail et des affaires sociales peut, en tout état de cause, rendre applicables par arrêté les conventions-types élaborées par la commission nationale des conventions collectives.

Art. 100. — Les dispositions des conventions collectives nationale et régionales sont publiées au *Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire*. Les conventions collectives régionales et locales sont publiées au *Recueil administratif de la wilaya*.

## Section III

### Commission nationale des conventions collectives

Art. 101. — Il est institué auprès du ministre du travail et des affaires sociales, une commission nationale des conventions collectives. Cette commission est chargée :

1° de donner un avis motivé au ministre du travail et des affaires sociales sur l'extension ou le retrait d'une convention collective ;

2° de donner, à la demande du ministre du travail et des affaires sociales, un avis sur toute difficulté née à l'occasion de la négociation d'une convention. Elle peut être consultée par le ministre du travail et des affaires sociales sur toute question relative à la conclusion et l'application des conventions collectives, ainsi que sur d'autres questions intéressant les salaires ;

3° de préparer des projets de conventions-types ;

4° de demander aux administrations intéressées toute enquête et communication de tous documents utiles à l'accomplissement de sa mission.

Art. 102. — La composition de la commission nationale des conventions collectives est fixée par décret.

Art. 103. — La commission nationale des conventions collectives se réunit sur convocation de son président.

## Section IV

### Exécution de la convention

Art. 104. — Dans les deux ans qui suivent l'entrée en vigueur d'une convention dont le champ d'application est plus large, les conventions collectives dont le champ d'application est plus restreint, peuvent compléter ou préciser les modalités d'application de la convention supérieure. Passé ce délai, elles peuvent y déroger. Toutefois, les présentes dispositions ne sont pas applicables lorsque, durant ce délai, la convention doit être révisée compte tenu des modifications de ses clauses par des prescriptions légales nouvelles.

Art. 105. — Sous réserve des dispositions de l'alinéa 5 de l'article 86 ci-dessus, les conventions collectives dont le champ d'application est plus large, se substituent, de plein droit, aux conventions dont le champ d'application est plus restreint.

Art. 106. — L'U.G.T.A. et les employeurs liés par une convention collective, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Art. 107. — L'U.G.T.A., liée par une convention collective de travail, peut, en son nom propre, intenter une action en réparation civile contre les employeurs qui violent les engagements contractés.

Art. 108. — Tout travailleur couvert par une convention collective, qui serait lésé par son employeur, par suite du non-respect des clauses de la convention collective, peut,

après conciliation devant l'inspecteur du travail et des affaires sociales, engager une action en vue de faire valoir ses droits sans préjudice des réparations qu'il pourrait demander pour violation de ladite convention.

Art. 109. — Les inspecteurs du travail et des affaires sociales veillent à l'exécution des conventions collectives.

Toutes les infractions aux stipulations des conventions collectives sont assimilées à des infractions à la législation du travail et réprimées conformément aux dispositions de la présente ordonnance et notamment à celles de l'article 832 ci-après.

Art. 110. — La convention collective ou, à défaut, un avis indiquant l'existence de ladite convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt, est affichée conformément aux dispositions de l'article 319 ci-après. Un exemplaire de la convention est tenu à la disposition des travailleurs.

## LIVRE II

### FORMATION PROFESSIONNELLE ET REGLEMENTATION DE L'EMPLOI

#### TITRE I

##### FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 111. — Dans le cadre de l'épanouissement de la personnalité arabo-islamique et conformément aux orientations et programmes pédagogiques du ministère des enseignements primaire et secondaire, tout employeur est tenu d'organiser des cours d'arabisation au profit de tout travailleur, quelle que soit sa qualification professionnelle.

Art. 112. — Tout travailleur analphabète a le droit prioritaire de bénéficier de l'alphabétisation fonctionnelle, en vue d'assurer sa promotion culturelle et professionnelle.

Art. 113. — Tout travailleur a droit à la formation, au perfectionnement et à la promotion professionnels.

Art. 114. — Les actions d'arabisation, d'alphabétisation et de formation définies aux articles précédents, sont mises en œuvre, dans chaque entreprise, par l'employeur et l'instance de l'union générale des travailleurs algériens, selon les dispositions prévues au présent titre.

La formation et la promotion culturelle sont organisées comme suit :

1° au sein de l'entreprise, dans le cadre d'un service propre à l'entreprise et appelé « service de formation professionnelle et de promotion culturelle » visé aux articles 115 et 116 ci-dessous ;

2° au sein de services inter-entreprises de formation professionnelle et de promotion culturelle pouvant être créés conformément aux dispositions de l'article 116 ci-dessous ;

3° auprès d'établissements et organismes publics de formation professionnelle et de promotion culturelle, au moyen de stages sur la base d'une convention-type établie par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales, et précisant l'objet, la nature, la durée de la formation dispensée, ainsi que les droits et obligations des parties.

Art. 115. — Tout employeur occupant habituellement plus de 100 travailleurs, est tenu de créer un service de formation professionnelle et de promotion culturelle chargé de mettre en œuvre les actions de formation professionnelle et de promotion culturelle des travailleurs qu'il occupe, en assurant notamment leur recyclage, leur perfectionnement et leur alphabétisation.

Art. 116. — Dans les entreprises occupant au plus 100 travailleurs, des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales peuvent rendre obligatoire, soit la création d'un service de formation professionnelle et de promotion culturelle, soit la création d'un service inter-entreprises de formation professionnelle et de promotion culturelle.

Art. 117. — Conformément à l'article 12-c) de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé, le bureau syndical contrôle le service de formation professionnelle et de promotion culturelle institué dans chaque entreprise, en vertu des

articles 115 et 116 ci-dessus, notamment en déterminant, d'un commun accord, avec l'employeur, la politique de formation dont il suit l'exécution.

De même, l'instance de l'U.G.T.A. contrôle le service inter-entreprises de formation professionnelle et de promotion culturelle instituée en vertu de l'article 116 ci-dessus, notamment en déterminant d'un commun accord avec les employeurs concernés, la politique de formation dont elle suit l'exécution.

Art. 118. — Les heures consacrées aux actions de formation entreprises dans le cadre des dispositions de l'article 114, 1° et 2° ci-dessus, sont considérées comme temps de travail et rémunérées par l'employeur en tant qu'heures normales de travail.

Les travailleurs bénéficiaires de stages de formation au sens de l'article 114, 3° ci-dessus, ont droit à un congé-éducation et formation dont la durée, sans pouvoir excéder 18 mois, est égale à celle du stage. Pendant la durée de son congé-éducation, le travailleur perçoit l'intégralité de son salaire.

Ce congé-éducation et formation est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits à congé, ainsi qu'en matière d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 119. — Le congé-éducation et formation ne suspend pas la relation de travail.

A l'issue de son stage, le travailleur est tenu de réintégrer l'entreprise et le contrat de travail ne peut être résilié par aucune des deux parties pendant une durée au moins égale à celle du stage effectué.

Art. 120. — Au cours du second semestre de chaque année civile, l'employeur et l'instance syndicale élaborent conjointement, pour l'année suivante, un programme annuelle de formation indiquant :

1° les actions de formation à entreprendre dans le cadre des dispositions de l'article 114, 1° et 2° ci-dessus, en précisant notamment :

- a) la nature des actions de formation envisagées ;
- b) la durée de chaque action de formation ;
- c) le nombre de travailleurs concernés par chacune desdites actions de formation ;

2° les actions de formation envisagées sous forme de stages dans le cadre des dispositions de l'article 114, 3° ci-dessus, en précisant pour chaque travailleur concerné :

- a) la nature et l'objectif du stage envisagé ;
- b) la durée de ce stage.

Art. 121. — Le programme visé à l'article 120 ci-dessus, est transmis à l'inspecteur du travail et des affaires sociales, au plus tard le 31 décembre de chaque année civile.

En outre, l'administration du travail est chargée :

1° de s'assurer de la création et du fonctionnement du service de formation professionnelle et de promotion culturelle, notamment au moyen d'inspections périodiques ;

2° de suivre l'exécution des programmes de formation ;

3° d'examiner les résultats de la formation obtenue ;

4° de connaître de tout différend éventuel concernant les programmes de formation et leur exécution.

Art. 122. — Le financement du service de formation professionnelle et de formation culturelle est à la charge de l'employeur, dans des conditions déterminées par arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales.

Le financement du service inter-entreprises de formation professionnelle et de promotion culturelle est à la charge des employeurs concernés dans des conditions déterminées par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 123. — Les modalités de création, de fonctionnement et de gestion des services d'entreprises et des services inter-entreprises de formation professionnelle et de promotion culturelle seront précisées par décrets pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales.

## TITRE II

## REGLEMENTATION DE L'EMPLOI

Chapitre 1<sup>er</sup>

## Règles générales

Art. 124. — Les services publics de main-d'œuvre sont seuls habilités à effectuer le placement des travailleurs.

Art. 125. — Tout travailleur en quête d'un emploi, est tenu de s'inscrire au service de la main-d'œuvre le plus proche ou à l'assemblée populaire communale de sa résidence.

Art. 126. — Tout employeur est tenu de notifier aux services de main-d'œuvre ou, à défaut, à l'assemblée populaire communale tout emploi vacant.

L'employeur n'est tenu de recevoir les candidats présentés par les services de main-d'œuvre que dans les cinq jours francs qui suivent la déclaration de vacance d'emploi.

Art. 127. — Dans les localités où il n'existe aucun organe du service de wilaya de la main-d'œuvre, les assemblées populaires communales sont chargées de recevoir et de consigner sur un registre spécialement ouvert à cet effet, les déclarations d'offres et les demandes d'emploi. Copies de ces déclarations doivent être adressées dans les 3 jours de leur réception au service de wilaya de la main-d'œuvre ou à l'organe locale le plus proche dudit service.

Art. 128. — Les offres et demandes d'emploi par voie de presse sont autorisées, sous réserve d'être effectuées après l'écoulement du délai de cinq jours francs prévu à l'article 126 ci-dessus et à la condition d'être revêtues du visa compétent de l'office national de la main-d'œuvre.

Art. 129. — Tout employeur est tenu de motiver son refus d'agréer le travailleur présenté par le service de la main-d'œuvre.

Art. 130. — Tout employeur est tenu de porter tout embauchage ou rupture de la relation de travail, à la connaissance du service de wilaya de la main-d'œuvre et de l'inspection du travail et des affaires sociales, sous pli recommandé, dans les 48 heures.

Cet avis doit contenir les mentions suivantes :

1<sup>o</sup> nom ou raison sociale de l'employeur ou de l'entreprise ;

2<sup>o</sup> nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, adresse et qualification du ou des travailleurs embauchés et, dans le cas de licenciement, motif du licenciement ;

3<sup>o</sup> date de l'embauchage ou de la rupture de la relation de travail.

Art. 131. — Toute unité doit posséder un registre spécial dénommé « registre du mouvement du personnel », mentionnant :

1<sup>o</sup> les nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, adresse, qualification ou spécialité professionnelle du personnel ;

2<sup>o</sup> les dates d'entrée ou de sortie du personnel de l'unité.

Le registre est tenu à la disposition constante de l'inspection du travail et des affaires sociales et de tout autre agent compétent de l'administration du travail.

## Chapitre 2

## Règles relatives à la main-d'œuvre étrangère

Art. 132. — Sous réserve des dispositions contraires d'un accord ou d'une convention passée par l'Algérie, tout étranger désirant exercer une activité salariée en Algérie, doit être titulaire d'un permis de travail délivré par le ministère du travail et des affaires sociales.

Le permis de travail vaut autorisation d'exercice d'une activité salariée déterminée, valable pour une période définie, dans le ressort d'une wilaya donnée et auprès d'un seul et même employeur.

Art. 133. — Tout étranger devant exercer une activité salariée dans le cadre d'un assistance technique de montage, démarrage, assistance à la production, ou mise au point de machines, doit être déclaré auprès du ministère du travail et des affaires sociales.

Cette déclaration doit être obligatoirement effectuée, même lorsque la personne continue à être rémunérée par son entreprise d'origine et qu'elle se trouve en Algérie, au titre d'une mission temporaire même inférieure à trois mois.

L'employeur est tenu de procéder à cette déclaration, selon des modalités qui seront déterminées par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 134. — Le permis de travail est délivré par le ministère du travail et des affaires sociales à la demande de l'intéressé, sur présentation de documents prouvant son entrée régulière sur le territoire national et d'un contrat de travail.

Art. 135. — Le permis de travail est temporaire. La durée du permis de travail, égale à celle du contrat de travail, ne peut excéder deux ans, ni être inférieure à trois mois.

Il peut être renouvelé une ou plusieurs fois, sur demande de l'intéressé, un mois avant la date de son expiration dans les conditions prévues à l'article 134 ci-dessus.

Il doit être présenté à toute réquisition des autorités chargées du contrôle des conditions de travail et d'emploi.

Art. 136. — La durée de validité du permis de travail délivré aux conjoints étrangers de ressortissants algériens, est de deux ans.

La durée de validité est également de deux ans, lorsque le permis de travail est délivré à tout ressortissant étranger veuf ou divorcé d'un ressortissant algérien et dont les enfants sont de nationalité algérienne.

La durée de validité du permis de travail délivré aux ressortissants étrangers visés aux deux alinéas précédents, est prorogée chaque fois d'une période de deux ans, à la demande de l'intéressé, su présentation de documents justificatifs.

Art. 137. — Les dispositions particulières en matière de contrôle sanitaire applicables aux étrangers désirant exercer une activité salariée, dans le cadre des dispositions du présent chapitre, sont déterminées par arrêté conjoint du ministre de la santé publique et du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 138. — Il est interdit :

— d'engager ou d'occuper un étranger non muni d'un permis de travail en cours de validité,

— d'engager ou d'occuper un étranger :

a) dans une wilaya autre que celle mentionnée sur son permis de travail ;

b) dans une fonction autre que celle mentionnée sur son permis de travail.

Art. 139. — Tout employeur, organisme, entreprise ou exploitation occupant des étrangers est tenu :

— d'adresser annuellement au ministère du travail et des affaires sociales, la liste nominative de son personnel étranger, l'effectif total de son personnel ainsi que le pourcentage d'étrangers par rapport aux nationaux pour chaque catégorie professionnelle dans laquelle sont employés des étrangers,

— d'aviser les services de main-d'œuvre de toute résiliation de contrat d'un étranger dans les délais prévus à l'article 130 ci-dessus.

Art. 140. — Tout étranger exerçant une activité salariée, sans être soumis au permis de travail, en vertu des dispositions prévues à l'article 139 du présent chapitre, est tenu d'en faire la déclaration auprès des services de la main-d'œuvre du ministère du travail et des affaires sociales, selon des modalités qui seront déterminées par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 141. — Lorsque l'étranger occupé par le même employeur est amené, pour des nécessités de service, à exercer son travail dans une autre wilaya, il est tenu de porter à la connaissance des services de la main-d'œuvre territorialement compétents, le changement de son lieu de travail dans les trois jours précédant la nouvelle affectation.

Récapissé de cette déclaration est délivré à l'intéressé qui devra le remettre, dans les trois jours de son arrivée à son

nouveau lieu de travail, aux responsables locaux des services de la main-d'œuvre, en vue de procéder aux modifications nécessaires.

Art. 142. — Si le titulaire du permis de travail a des raisons sérieuses qui l'obligent à quitter son employeur, en vue d'offrir ses services à un autre, il doit, lors de la rupture régulière de sa relation de travail, saisir le bureau compétent de l'office national de la main-d'œuvre (ONAMO), en justifiant des motifs de son départ.

Après enquête de l'inspecteur du travail et des affaires sociales, le bureau compétent de l'ONAMO procède à la régularisation de la situation de l'intéressé, si les raisons invoquées se trouvent fondées.

Art. 143. — L'étranger visé à l'article 132 ci-dessus, ne peut occuper une fonction supérieure à celle mentionnée sur son permis de travail, que s'il justifie avoir acquis depuis la date de la délivrance de l'autorisation de travail, une qualification supérieure.

Sur présentation des pièces justificatives de la promotion professionnelle, les services compétents de l'ONAMO, mentionnent sur le permis de travail la nouvelle qualification reconnue à l'étranger.

Art. 144. — L'étranger qui, soumis aux dispositions du présent titre, exerce une activité salariée sans être titulaire du permis de travail, ou qui continue à exercer une activité salariée après la date d'expiration de la validité de son permis de travail, ou qui s'engage au service d'un employeur autre que celui mentionné sur son permis de travail, par méconnaissance des dispositions de l'article 142, ou encore qui omet de procéder à la déclaration prévue à l'article 140 du présent chapitre, est puni d'une amende de 500 à 1.000 DA et d'un emprisonnement de 10 jours à un mois ou de l'une de ces peines seulement, sans préjudice des mesures d'expulsion du territoire national et de toutes autres mesures administratives qui peuvent être prises à son encontre.

### LIVRE III.

## REMUNERATIONS DES TRAVAILLEURS

### TITRE I

#### DETERMINATION LEGALE DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM GARANTI

Art. 145. — Les salaires, indemnités et primes de toute nature des travailleurs, sont déterminés par contrats ou conventions collectives, conformément à la législation en vigueur, et notamment aux dispositions prévues par l'article 89 du présent texte.

Art. 146. — Un salaire national minimum garanti (S.N.M.G.) est assuré à tout travailleur, sans distinction de sexe ou d'âge.

Son taux doit être uniforme pour toutes les professions agricoles ou non agricoles.

Toutefois, pour une période transitoire dont l'expiration est déterminée par décret, cette rémunération peut être fixée à un taux différent pour le secteur agricole.

Art. 147. — Le salaire national minimum garanti est fixé par décret pris en conseil des ministres, sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales, après avis motivé de la commission nationale des conventions collectives prévue à l'article 101 ci-dessus.

Il est interdit à tout employeur de verser des salaires inférieurs au salaire national minimum garanti.

Aucune exploitation agricole ne peut payer ses travailleurs saisonniers au-dessous du salaire national minimum garanti.

Art. 148. — Le paiement du salaire national minimum garanti ne peut se faire que par versement d'une somme d'argent d'un montant égal.

Les éventuels avantages en nature prévus par la réglementation s'ajoutent au salaire national minimum garanti.

### TITRE II

## PROTECTION LEGALE DES REMUNERATIONS

### Chapitre 1<sup>er</sup>

#### Moyens, périodicité et preuve du paiement des rémunérations

Art. 149. — Toute somme due aux travailleurs ou aux apprentis, doit être payée en monnaie métallique ou fiduciaire, ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

Cependant, le paiement par chèque est obligatoire pour les sommes égales ou supérieures au seuil fixé par la loi.

Art. 150. — Les salaires, indemnités et primes de toute nature des travailleurs mensuels doivent être payés au moins une fois par mois et deux fois par mois à seize jours au plus d'intervalle pour les travailleurs permanents rémunérés à l'heure ou à la journée.

Les salaires et accessoires de salaires pour les travailleurs temporaires engagés pour la journée ou payés à l'heure pour la durée de travaux excédant huit jours, sont payés en fin de semaine. Dans le cas de période de travail inférieure, ils le sont à la fin de la journée.

Les commissions, primes et indemnités des représentants de commerce donnent lieu à un règlement au moins tous les trois mois.

Pour tout travail aux pièces ou à la tâche dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être payé intégralement dans la semaine qui suit la livraison de l'ouvrage ou l'achèvement du travail.

Les primes trimestrielles, semestrielles ou annuelles doivent être payées en même temps que la rémunération du mois échu ou, au plus tard, dans le mois qui suit.

Art. 151. — Le paiement ne peut être effectué un jour où le travailleur a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu d'une convention. Il ne peut avoir lieu dans les débits de boissons, magasins de vente ou lieux de divertissement, sauf pour les personnes qui y sont occupées.

Le paiement doit être effectué directement et en mains propres au travailleur, sauf en cas d'empêchement de ce dernier où il peut être effectué à toute personne mandatée par lui, au moyen d'une procuration écrite en bonne et due forme.

Art. 152. — Tout travailleur occupé, à quelque titre et en quelque lieu que ce soit, a droit à l'occasion de chaque paiement de son salaire, quel qu'en soit le montant ou la nature et quelle que soit la forme, la nature ou la validité de sa relation de travail, à la remise d'une pièce justificative, dite bulletin de paie. Le bulletin de paie est établi et remis au travailleur par la personne morale ou physique qui l'occupe.

Le bulletin de paie doit comporter les indications suivantes :

1<sup>er</sup> la raison sociale ou le nom et l'adresse de l'employeur ;  
2<sup>me</sup> la référence de la caisse à laquelle l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;

3<sup>me</sup> le nom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;

4<sup>me</sup> la période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte la rémunération ou l'avance versée, en mentionnant éparément, le cas échéant, les heures payées aux taux des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'une rémunération forfaitaire par journées ou demi-journées de travail, la mention des heures de travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail ;

5<sup>me</sup> la nature et le montant des diverses primes et indemnités s'ajoutant, le cas échéant, à la rémunération ;

6<sup>me</sup> le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

7° le montant de la part des bénéfices versés, le cas échéant, au travailleur avec mention de la période à laquelle elle correspond ;

8° le montant et la nature des retenues opérées sur la rémunération brute ;

9° le montant de la rémunération nette effectivement perçue par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

10° la date du paiement de la rémunération.

Art. 153. — Au moment de la paie et au cas où elle est effectuée en espèces, il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émergence autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie. D'une manière générale et quel que soit le mode de rémunération, l'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie, ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire ou de l'avance, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus.

Elle ne peut valoir non plus «compte arrêté et réglé», au sens de la législation en vigueur.

Art. 154. — Les mentions portées sur le bulletin de paie, sont obligatoirement reproduites sur le livre de paie.

Le livre de paie est tenu par ordre de date, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges ni apostilles. Il est coté, paraphé et visé dans les formes ordinaires et sans frais par le juge du tribunal ou, à défaut, par le président de l'assemblée populaire communale dans le ressort duquel l'employeur exerce son activité. Celui-ci doit le conserver pendant trois ans, à compter de sa clôture.

Dans le cas où un employeur possède plusieurs unités ou chantiers, un livre de paie conforme aux dispositions du présent article, doit être tenu pour chacun des chantiers ou unités, nonobstant la tenue d'un livre de paie centralisateur au siège.

L'inspection du travail et des affaires sociales peut exiger à tout moment, la communication du livre de paie.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux personnes privées employant des gens de maison.

Art. 155. — Ne donnent pas ouverture au droit de timbre les mentions inscrites sur les bulletins et livres de paie qui emportent libération ou constatent des versements de sommes.

## Chapitre 2

### Retenues sur les rémunérations autres que les retenues effectuées au titre de la fiscalité et de la législation sur la sécurité sociale

#### Section I

##### Retenues opérées par l'employeur et cautionnement

Art. 156. — Aucune compensation ne s'opère au profit des employeurs, entre le montant des rémunérations dues par eux à leurs travailleurs et les sommes qui leur seraient dues par ces derniers pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature.

Il ne peut pas être exigé par l'employeur au travailleur permanent ou saisonnier d'avoir à fournir des outils et instruments, matières ou matériaux pour l'exécution de son travail.

Le règlement intérieur de l'unité ou de l'entreprise détermine les conditions dans lesquels les outillages sont confiés aux travailleurs ainsi que les modalités de la mise en jeu de la responsabilité des travailleurs pour les outils à eux confiés.

Art. 157. — Tout employeur qui a procédé à un prêt en espèces, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues ne dépassant pas le dixième du montant des rémunérations mensuelles inférieures ou égales à 4 fois le salaire national minimum garanti, et de 15% des retenues des rémunérations supérieures à 4 fois le salaire national minimum garanti.

La retenue opérée, à ce titre, ne se confond pas avec la partie saisissable et cessible déterminée par la loi.

Art. 158. — A l'exception des travailleurs appartenant à des professions dont le statut réglementaire prévoit le versement d'une caution, il est interdit, à tout employeur, d'imposer au travailleur des versements d'argent, à titre de cautionnement, quelle qu'en soit la dénomination et pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'embauchage, du licenciement ou de l'exercice normal du travail.

Toute somme versée en contravention de la disposition qui précède, ouvre droit à restitution et à réparation civile.

## Section II

### Economats

Art. 159. — Il est interdit à tout employeur :

1° de créer, parallèlement à ses unités, des économats où se vendent, directement ou indirectement, aux travailleurs ou à leurs familles des denrées ou des marchandises de quelque nature que ce soit ;

2° d'imposer aux travailleurs l'obligation de dépenser leur rémunération, en partie ou en totalité, dans les magasins indiqués par lui.

Cette interdiction ne s'applique ni à la nourriture, ni au logement fournis par l'employeur, en vertu du contrat de travail ou de conventions collectives, ni à la cession aux travailleurs, à prix préférentiels, de denrées entrant dans le domaine des activités de l'employeur, lesdites denrées étant destinées à l'usage personnel du travailleur.

Art. 160. — Par dérogation aux dispositions de l'article précédent, un arrêté du wali, pris après avis de l'instance syndicale concernée, peut autoriser la création ou le maintien d'économats dans les chantiers, dans les conditions prévues par les conventions collectives.

Le bureau syndical concerné peut, à tout moment, se prononcer sur le maintien ou la suppression de l'économat.

Dans le cas où il se prononce pour la suppression de l'économat, celui-ci est dissous de plein droit.

## Chapitre 3

### Garanties et priviléges des rémunérations

Art. 161. — Les salaires ou avances, indemnités et primes de toute nature, sont payés 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 et nonobstant toutes dispositions contraires.

Art. 162. — Les masses salariales contenues dans les sommes dues aux employeurs, ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie, ni être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des travailleurs auxquels ces salaires, primes et indemnités de toute nature sont dues.

Les travailleurs, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, peuvent, par voie de procédure sommaire devant la section sociale du tribunal, obtenir le paiement desdits salaires, primes et indemnités, entre les mains de tout débiteur.

Art. 163. — Dans tout contrat de sous-entreprise, le chef d'entreprise, entrepreneur principal, encourt, dans les cas suivants et nonobstant toute stipulation contraire, les responsabilités ci-après indiquées :

1° s'il s'agit de travaux exécutés dans ses ateliers, magasins ou chantiers, l'entrepreneur principal, en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur, est substitué à ce dernier, en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie, pour le paiement des rémunérations, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, le versement des allocations familiales et des obligations résultant de la législation sur les assurances sociales.

2° s'il s'agit de travaux exécutés dans des ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux de l'entrepreneur ou de travaux exécutés par les travailleurs à domicile, le chef de l'entreprise indiqué sur l'affiche prévue à l'article 164 ci-dessus, est, en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur, responsable du paiement des rémunérations dues aux travailleurs occupés par celui-ci ainsi que du versement des allocations familiales et de la double contribution à acquitter pour les assurances sociales.

Dans les cas visés ci-dessus, le travailleur lésé ou l'administration requérante, s'il s'agit des assurances sociales a, en cas d'insolvenabilité du sous-entrepreneur, une action directe contre l'entrepreneur principal ou le chef d'entreprise pour qui le travail a été effectué.

Art. 164. — Dans le cas où le sous-entrepreneur fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux de l'entrepreneur principal qui lui a confié ces travaux, il doit apposer dans chacun de ses ateliers, magasins ou chantiers, une affiche indiquant le nom l'adresse de la personne de qui il tient les travaux.

Art. 165. — En cas de retard dans le paiement des salaires, indemnités et primes de toute nature, le ministre du travail et des affaires sociales peut, sur demande de l'instance syndicale concernée et après enquête et rapport de l'inspecteur du travail et des affaires sociales compétent, charger un commissaire du Gouvernement de prendre toutes mesures destinées à assurer le versement des sommes dues aux travailleurs et apprentis.

A cet effet, le commissaire du Gouvernement peut user des pouvoirs définis par les textes le régissant.

Il peut introduire toute action devant les juridictions compétentes en vue d'obtenir le versement desdites sommes et notamment pour s'opposer à la saisie ou demander l'annulation des décisions d'opposition ou de retenues en application de l'article 162 ci-dessus.

Art. 166. — En cas de jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, les créances des travailleurs pour les salaires, indemnités et primes de toute nature échues et dues pour les 12 derniers mois, sont privilégiées sur les meubles et immeubles de l'employeur dans le même rang que celui fixé à l'article 161 ci-dessus.

Art. 167. — Sont également privilégiées dans le même rang et dans les mêmes conditions, les créances des travailleurs relatives à l'indemnité pour rupture de la relation de travail et aux indemnités de congés payés échues pendant les 12 derniers mois.

Art. 168. — Bénéficiant du même privilège, les auxiliaires salariés des travailleurs à domicile.

Ce privilège est également accordé aux voyageurs et représentants de commerce, attachés à un ou plusieurs employeurs ou entreprises, pour leur rémunération fixe, les remises proportionnelles et toutes les commissions qui leur sont définitivement acquises dans les six derniers mois, alors même que la cause de ces créances remonterait à une date ultérieure.

Art. 169. — Les caisses de compensation de congés payés visées à l'article 228 ci-dessous, pour le paiement des cotisations qui leur sont dues, ou les caisses sociales au titre de la garantie des indemnités d'intempéries, jouissent d'un privilège qui garantit le recouvrement desdites cotisations pendant un an à compter de leur date d'elligibilité. Ce privilège porte sur les biens meubles des débiteurs et prend rang immédiatement après celui des travailleurs, du trésor et de la sécurité sociale. Les immeubles des débiteurs sont également grevés d'une hypothèque légale qui prend rang à la date de son inscription.

Art. 170. — Dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire et sur simple ordonnance, le juge-commissaire doit, à la seule condition que le syndic ou liquidateur ait en main les fonds nécessaires, ordonner le paiement aux travailleurs des sommes privilégiées, en application des articles 161, 162 et 163 ci-dessus.

Au cas où cette condition n'est pas remplie, lesdites sommes doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds, nonobstant l'existence ou le rang de toute autre créance privilégiée.

Au cas où ces sommes sont payées grâce à une avance faite par le syndic ou liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est par cela même subrogé dans les droits des travailleurs et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucun autre créancier puisse y faire d'opposition.

La même procédure s'applique aux indemnités de congés payés et à l'indemnité pour rupture de la relation de travail.

Art. 171. — Les travailleurs à domicile et les travailleurs à façon, détenteurs de l'objet par eux œuvré, peuvent exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par le code civil.

Les objets mobiliers confiés à ces travailleurs pour être œuvrés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'ont pas été retirés dans un délai de deux ans, peuvent être vendus dans les conditions et formes déterminées par la loi.

#### Chapitre 4

##### Protection des rémunérations et prescription de l'action en paiement

Art. 172. — Est nulle et de nul effet, toute renonciation du travailleur à tout ou partie de sa rémunération.

Art. 173. — En cas de non-paiement des salaires dus à un travailleur, l'inspecteur du travail et des affaires sociales, régulièrement saisi, après contrôle des registres, met en demeure l'employeur d'avoir à payer les salaires et leurs accessoires dus, sous huitaine, sans préjudice des relevés d'infractions constatées aux dispositions du présent livre.

Le procès-verbal d'infraction reprend également les termes de la mise en demeure portée sur le registre visé à l'article 9 de l'ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales.

La non-application par l'employeur de la mise en demeure dans les délais impartis, entraîne examen et jugement de la cause par la juridiction compétente, sur le simple vu de la mise en demeure portée sur le procès-verbal susvisé.

La décision rendue dans le mois qui suit l'introduction de l'action, est immédiatement exécutoire, dans la mesure où elle concerne les rémunérations des six derniers mois.

Le tribunal peut également assortir sa décision d'une réparation civile au bénéfice du travailleur pour préjudice subi.

Il peut, en outre, imposer, s'il l'estime nécessaire pour l'exécution de sa décision, une astreinte qui ne peut être inférieure à 1% de la somme due, par jour de retard d'exécution de la décision, à compter de sa signification au débiteur, ni supérieure à 40% de ladite somme.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux actions en paiement des indemnités de congés payés.

Art. 174. — L'action en paiement prévue à l'article précédent, se prescrit par deux ans, à compter du premier jour de l'année civile suivant celle où la créance est née.

#### Chapitre 5

##### Dispositions particulières au contrôle et à la répartition du fonds d'intéressement des travailleurs dans la restauration, l'hôtellerie et activités similaires

Art. 175. — Dans les activités commerciales où les travailleurs perçoivent un salaire fixe qui ne peut, en aucun cas, être inférieur au salaire national minimum garanti, il est, en outre, servi un complément de salaire financé par une perception effectuée « pour le service ».

Lesdites perceptions, réalisées sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients, constitue le fonds d'intéressement des travailleurs de l'unité ou de l'entreprise considérée.

Les sommes ainsi remises par les clients entre les mains de l'employeur, doivent être intégralement versées à l'ensemble des travailleurs de l'unité.

Des arrêtés conjoints du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre intéressé détermineront, par secteur, les taux de perception pour l'alimentation du fonds d'intéressement des travailleurs.

Art. 176. — L'employeur est tenu de justifier de l'encaissement et de la remise à son personnel des sommes visées à l'article précédent.

Art. 177. — A défaut de convention collective, des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales, pris après consultation des organisations intéressées, déterminent par

profession ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou régionalement, les modes de justification à la charge de l'employeur et les catégories de travailleurs qui doivent prendre part à la répartition des sommes visées à l'article 175 ainsi que les modalités de cette répartition.

Art. 178. — Les sommes visées aux articles précédents ne doivent pas être confondues avec les rémunérations fixes ni leur être substituées.

Art. 179. — Les dispositions du présent titre s'appliquent également aux apprentis.

#### LIVRE IV

#### CONDITIONS DE TRAVAIL

##### TITRE I

##### LES CONDITIONS DE TRAVAIL

###### Chapitre 1<sup>er</sup>

###### L'âge d'admission

Art. 180. — L'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans

Art. 181. — Les jeunes travailleurs de 16 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle.

L'employeur doit veiller à la bonne moralité des jeunes travailleurs et prévenir sans retard leurs parents ou leurs représentants, en cas de maladie, d'absences ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Les jeunes travailleurs ne peuvent, en aucun cas, subir des abattements de salaires ou un déclassement professionnel, en raison de leur âge.

Art. 182. — Tout emploi de jeunes de moins de 16 ans, est interdit, sauf dérogations exceptionnelles accordées par le ministre du travail et des affaires sociales, pour certains emplois temporaires à durée déterminée.

###### Chapitre 2

###### Durée du travail

###### Section I.

###### Secteur non agricole

Art. 183. — La durée hebdomadaire de travail pour les travailleurs et apprentis est fixée par la loi.

Des décrets pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales, peuvent déterminer, par industrie, profession ou catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application du présent article.

Art. 184. — La durée hebdomadaire de travail doit être obligatoirement répartie dans chaque unité non agricole, selon un des modes ci-après :

a) 8 heures par jours pendant 5 jours ouvrables et 4 heures pour le sixième jour ouvrable ;

b) 9 heures par jour pendant 4 jours ouvrables et 8 heures pour le cinquième jour ouvrable ;

c) 7 heures 20 minutes par jour pendant 6 jours ouvrables ;

d) répartition inégale entre les jours ouvrables avec un maximum de dix heures par jour.

Le choix entre l'un des quatre modes se fait par l'employeur, après avis de la section syndicale.

Art. 185. — L'amplitude journalière de travail ne peut, en aucun cas, être supérieure à 12 heures.

Dans tous les cas où la journée de travail est interrompue par une pause de midi, les travailleurs et apprentis ont la faculté de prendre leur repas dans l'unité ; ils ont, en outre, droit à une prime de pain, lorsque leur domicile se situe à plus de 3 km du lieu de travail ou lorsque, compte tenu des moyens de locomotion et de la durée de leur pause, ils ne peuvent disposer d'une heure, à leur somme, pour prendre leur repas.

Le taux et les modalités de versement de cette prime sont déterminés, pour chaque secteur, par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 186. — En cas d'interruption collective du travail résultant d'un arrêt de production dû aux intempéries ou à la morte saison ou d'un arrêt dû au manque d'approvisionnement, les heures perdues peuvent être récupérées dans les conditions définies ci-après.

La durée de récupération ne peut jamais excéder le nombre d'heures perdues, ni avoir pour effet de prolonger de plus d'une heure la durée du travail des travailleurs et apprentis, employés selon la répartition de la durée visée à l'alinéa a) de l'article 184 ci-dessus.

Dans les autres cas de répartition de la durée du travail, la récupération peut être utilisée, à la condition que la durée journalière de travail ne puisse excéder dix heures.

En aucun cas, la récupération ne peut dépasser six heures par semaine.

Art. 187. — Il peut être dérogé à la durée légale de travail pour :

1<sup>er</sup> prévenir des accidents imminents ou réparer les accidents survenus ;

2<sup>me</sup> effectuer les travaux de réparation et d'entretien ;

3<sup>me</sup>achever des travaux dont l'interruption risque, du fait de leur nature, d'engendrer des détériorations matérielles.

Sous réserve de l'accomplissement des formalités prévues à l'article 188 ci-dessous, le bénéfice des dérogations du présent article est acquis de plein droit aux employeurs.

La durée maximale de ces dérogations est déterminée, pour chaque branche d'activité professionnelle, par les décrets prévus à l'article 183 ci-dessus.

Les heures travaillées en application du cas du 1<sup>er</sup> alinéa, sont payées au taux normal.

Art. 188. — Par dérogation à l'article 183 du présent titre et outre les cas prévus aux articles 185 et 186, les employeurs peuvent être autorisés à faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 16 heures par semaine.

L'autorisation est accordée, après avis des représentants des travailleurs, par l'inspection du travail et des affaires sociales, en ce qui concerne les 4 premières heures et par décision du ministre du travail et des affaires sociales, pour les 12 heures suivantes.

Art. 189. — Les heures supplémentaires et les heures travaillées en application des 2<sup>me</sup> et 3<sup>me</sup> de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 187 ci-dessus, donnent lieu à une majoration fixée comme suit :

— pour les 4 premières heures de travail, la majoration ne peut être inférieure à 50% de la rémunération horaire,

— au-dessus de la 4<sup>me</sup> heure, la majoration est de 75% de ladite rémunération.

Art. 190. — Dans chaque unité, l'employeur établit, après avis de la section syndicale, des horaires de travail.

L'horaire doit préciser, pour chaque journée ouvrable et pour chaque catégorie de travailleurs, la répartition des heures de travail et fixer les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail en dehors de laquelle aucun travailleur de cette catégorie ne peut être occupé.

Toute modification de la répartition des heures de travail, donne lieu, avant sa mise en application, à une rectification de l'horaire établi.

Un double de l'horaire et les rectificatifs qui lui seraient, éventuellement apportés, sont adressés à l'inspection du travail et des affaires sociales.

Les horaires datés et signés par l'employeur, visés par l'inspection du travail et des affaires sociales, sont affichés dans chacun des lieux de travail auxquels ils s'appliquent.

Art. 191. — L'organisation du travail par relais est interdite pour les femmes et les travailleurs ou apprentis âgés de moins de 18 ans.

## Section II

## Secteur agricole

Art. 192. — Dans les exploitations agricoles, la durée de travail effectif est limitée à 2400 heures par année de 300 journées de travail, réparties par périodes selon les nécessités de la région ou de la culture suivant une certaine moyenne horaire journalière.

Les modalités d'application du présent article dans les exploitations agricoles, sont déterminées, dans chaque wilaya, par arrêté du wali.

## Chapitre 3

## Travail de nuit

Art. 193. — Tout travail entre vingt-et-une heures et cinq heures, est considéré comme travail de nuit.

Art. 194. — Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit.

Les travailleurs ou apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans révolus, ne peuvent être employés à aucun travail entre vingt heures et six heures.

Art. 195. — Par dérogation aux dispositions de l'article 194 ci-dessus, le travail de nuit des femmes âgées de plus de 18 ans, est permis dans certaines unités de services, dont la liste est déterminée par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 196. — Par dérogation aux dispositions de l'article 194 ci-dessus, les femmes ne peuvent être employées qu'exceptionnellement à des travaux effectués la nuit, en vue de prévenir des accidents imminents ou de réparer des accidents survenus.

Il en est de même pour des travailleurs ou apprentis de l'un ou de l'autre sexe âgés de plus 16 ans.

Art. 197. — Dans tous les cas où les travailleurs ou apprentis, de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge, sont employés à un travail de nuit, le travail doit être interrompu par au moins une pause d'une demi-heure.

En outre, une prime de panier, calculée dans les conditions de l'article 186 ci-dessus, doit être versée aux travailleurs ou apprentis ainsi occupés.

Art. 198. — Tout employeur recourant au travail de nuit est tenu d'en faire la déclaration à l'inspection du travail et des affaires sociales.

En outre, dans tous les cas où il y a recours à un travail de nuit dérogatoire, conformément aux dispositions du présent chapitre, l'arrêté autorisant cette dérogation doit être affiché sur les lieux du travail.

## Chapitre 4

## Repos hebdomadaire

Art. 199. — Tout travailleur et tout apprenti doivent bénéficier, au cours de chaque période de 7 jours, d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Le jour de repos hebdomadaire doit être déterminé en application des dispositions légales en vigueur.

Art. 200. — Dans les unités de commerce de détail, le jour de repos hebdomadaire de tout le personnel est déterminé, pour chaque unité, 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 unités de chaque catégorie.

La fermeture des unités est obligatoire le jour du repos hebdomadaire ainsi fixé pour chacune d'elles.

Art. 201. — Lorsqu'il est établi que le repos simultané le jour du repos hebdomadaire légal de tout le personnel d'une unité, est préjudiciable au public, qu'il risque de porter atteinte aux objectifs de l'économie ou de compromettre le fonctionnement normal de cette unité, le repos peut être autorisé un autre jour que le jour légal à tout ou partie du personnel, par décision du ministre du travail et des affaires sociales, après consultation de l'instance syndicale concernée.

Art. 202. — Sont admis de droit, à donner le repos hebdomadaire par roulement, les unités à feu continu ou à marche continue ainsi que toute autre unité ou employeur appartenant à des secteurs dont la nature d'activité est incompatible avec une interruption du travail le jour du repos hebdomadaire légal.

Des décrets pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales, énumèrent les branches professionnelles dont les unités répondent à ce critère.

Art. 203. — Les entreprises du secteur pétrolier, de l'hôtellerie ou des activités connexes sont autorisées, de droit, à déroger aux prescriptions de l'article 199 en ce qui concerne leur personnel travaillant dans les chantiers, bases et activités situées dans les wilayas suivantes : Adrar, Béchar, Biskra, Djelfa, Laghouat, Ouargla, Tamanrasset, Tébessa et Tizi Ouzou. Cependant, le nombre de jours de repos accordés à la fin de chaque cycle de travail effectif ininterrompu, doit toujours être au moins égal au nombre de fractions de sept jours comprises dans chacun desdits cycles.

Ladite dérogation est accordée par arrêté du wali, sur avis de la section syndicale concernée.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus peuvent, par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales, être étendues à d'autres catégories d'unités, après consultation de l'instance syndicale concernée.

Les entreprises sus-mentionnées devront, pour bénéficier du régime du repos hebdomadaire prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus, notifier par écrit 48 heures avant sa mise en application, au service de l'inspection du travail et des affaires sociales, le contenu des cycles de travail effectif ininterrompu et la durée du repos correspondant, tels qu'ils résultent des accords collectifs passés avec les représentants de leur personnel. Toute modification de ce régime est soumise aux mêmes conditions.

Art. 204. — En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus, le repos hebdomadaire peut être suspendu. Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux travailleurs et apprentis de l'unité où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux de toute unité exécutant les réparations pour le compte de la première.

L'existence de travaux urgents est conjointement constatée par l'employeur et la section syndicale de l'unité ou l'entreprise.

Tout travailleur ou apprenti dont le repos hebdomadaire a été suspendu, en application des dispositions du présent article, a droit à un repos compensateur d'égale durée qui doit être accordé dans le mois qui suit la fin des travaux ayant nécessité la suspension ; autant qu'il est possible, ce repos compensateur est accordé de sorte qu'il suive immédiatement le jour de repos hebdomadaire.

La dérogation du présent article ne s'applique ni aux femmes, ni aux travailleurs ou apprentis âgés de moins de 18 ans.

Art. 205. — Les entreprises visées à l'article 203 ci-dessus, qui seraient dans l'obligation de faire travailler leur personnel un jour de fête légale, compte tenu des conditions particulières des chantiers, bases et unités concernés, doivent accorder à leurs travailleurs un repos compensateur, selon des modalités fixées par décret ou par les accords collectifs ou individuels régissant ces travailleurs.

Art. 206. — Tout recours à l'emploi de travailleurs ou apprentis le jour de leur repos hebdomadaire, en violation ou en dehors des cas prévus aux articles 199 à 204 précédents, entraîne une majoration de 50% du salaire du aux travailleurs ou apprentis ainsi employés, en plus de leur droit à un repos compensateur d'égale durée dans la semaine qui suit et ce, sans préjudice des sanctions pénales prévues aux articles 342 à 344 ci-dessous.

Art. 207. — Les employeurs qui donnent, en application des dispositions du présent chapitre, le repos hebdomadaire à tout le personnel, un jour autre que le jour légal de repos hebdomadaire ou par roulement à tout ou partie du personnel, sont soumis aux obligations ci-après :

1<sup>o</sup> lorsque le repos est donné collectivement à la totalité du personnel, un autre jour que le jour de repos légal,

des affiches doivent indiquer le jour du repos ainsi donné. L'affiche doit être préalablement visée par l'inspection du travail et des affaires sociales ;

2° lorsque le repos est donné par roulement à tout ou partie du personnel, un registre spécial doit mentionner les noms des travailleurs et apprentis soumis à ce régime. Pour les travailleurs et apprentis concernés, le registre doit faire connaître les dates des jours de repos prévus chaque mois et pour chacun d'entre eux.

L'inscription sur ce registre des travailleurs et apprentis, récemment embauchés, devient obligatoire après un délai de six jours.

Le registre de repos hebdomadaire sera tenu par ordre de date, sans blanc, lacunes, ratures, surcharges ni apostilles. Il sera coté, paraphé et visé par le juge du tribunal ou, à défaut, par le président de l'assemblée populaire communale du lieu où l'unité exerce son activité, dans la forme ordinaire et sans frais. Il sera conservé par l'unité pendant 3 ans, à compter de sa clôture.

Le registre doit être tenu constamment à jour et toute indication doit y être portée avant application. Toute modification intervenant par rapport aux prévisions doit également y être portée avant application.

Le registre est tenu à la disposition des inspecteurs du travail et des affaires sociales et est visé par eux au cours de chacune de leurs visites ; il doit être communiqué à la section syndicale ainsi qu'à tout travailleur ou apprenti qui en fait la demande.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux employeurs de gens de maison et concierges.

Elles sont applicables aux entreprises bénéficiant de la dérogation de l'article 203.

#### Chapitre 5

##### Jours fériés

Art. 208. — Les fêtes légales, chômées et payées pour l'ensemble des travailleurs, sont fixées par la loi.

Art. 209. — Si un employeur de confession non musulmane entend fermer son unité un jour de fête de sa religion, il doit demander une autorisation de fermeture à l'assemblée populaire communale dont relève son entreprise.

Ampliation de l'arrêté municipal est adressée à la direction du travail et des affaires sociales de la wilaya concernée.

Les travailleurs ou apprentis qui chôment pendant les jours de fermeture, en application des dispositions du présent article, sont rémunérés pour ces jours non travaillés.

Art. 210. — Il est interdit d'employer des travailleurs ou apprentis âgés de moins de 18 ans, le jour de fête légale, pour quelque motif et pour quelque travail que ce soient, y compris le rangement.

Il est également interdit d'occuper des femmes le jour de fête légale pour quelque motif et quelque travail que ce soient.

Art. 211. — Lorsque la fête légale et le repos hebdomadaire ont lieu le même jour, l'employeur n'est tenu d'accorder qu'un seul jour chômé et payé.

Art. 212. — Les heures, demi-journées ou journées chômées, en raison d'un événement local ou d'une fête autre que les fêtes légales prévues par le présent chapitre, sont récupérables.

En cas de récupération, celle-ci doit s'effectuer dans la semaine où est intervenu l'événement ou la fête ou, au plus tard, dans la semaine qui suit, selon des modalités à déterminer en commun par l'employeur et les représentants des travailleurs.

En aucun cas, les récupérations prévues par le présent article, ne peuvent excéder les heures chômées, ni avoir pour effet d'augmenter la durée hebdomadaire du travail de plus de quatre heures, calculée sur une période de deux semaines.

La récupération est rémunérée au taux normal.

## TITRE II CONGES DES TRAVAILLEURS

### Chapitre 1<sup>er</sup>

#### Congés annuels

##### Section I

###### Règles générales

Art. 213. — Le congé annuel est destiné à permettre au travailleur de se reposer en vue d'assurer la conservation et la reconstitution de sa santé et de sa capacité de travail.

Art. 214. — Tout travailleur et tout apprenti ont droit à un congé annuel à la charge de l'employeur.

Toute renonciation par le travailleur ou l'apprenti à tout ou partie de son congé, est nulle et de nul effet.

Art. 215. — Tout travailleur ou apprenti qui, au cours de l'année civile, aura justifié d'un mois de travail effectif chez le même employeur, dans la même unité ou entreprise, a droit à un congé déterminé à raison de deux jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé principal puisse excéder vingt-six jours ouvrables par an.

Tout travailleur ayant accompli une année de travail, a droit à un congé équivalent à 30 jours calendaires ou à 26 jours ouvrables.

Toutefois, pour les travailleurs occupés à des activités qui présentent un caractère de pénibilité, de danger ou d'insalubrité, au sens de la législation du travail, la durée du congé principal peut être majorée. Un décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales fixera les modalités d'application du présent alinéa.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Sont assimilées à un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail. Cette période est de 120 heures pour le travail saisonnier et intermittent.

Art. 216. — Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans à la date de leur départ en congé, ont droit, s'il le demandent, et quel que soit la durée de travail effectif, à un congé fixé à 26 jours ouvrables.

Toutefois, ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli au cours de l'année civile.

Les femmes âgées de moins de 21 ans à la date de leur départ en congé, bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 8 jours. En ce qui concerne les femmes âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge, est confondu avec le congé principal prévu à l'alinéa premier de l'article 215.

Art. 217. — Outre le congé principal, tout travailleur a droit à un congé payé d'ancienneté fixé comme suit :

- quatre jours ouvrables, après vingt ans de travail,
- six jours ouvrables, après cinq-cinq ans de travail,
- huit jours ouvrables, après trente ans de travail.

La période donnant droit à ce congé est calculée sur la base du travail effectif accompli par l'intéressé durant toute sa vie active.

Le cumul de ce congé avec le congé principal et, éventuellement, avec les prolongations de congé, au titre du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 215 ci-dessus, ne peut avoir pour effet de porter à plus de trente-quatre jours ouvrables le total du congé exigible.

Un arrêté du ministre du travail et des affaires sociales précisera les modalités d'application du présent article.

Art. 218. — Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés et des congés spéciaux,
- les périodes de congés payés et des congés spéciaux,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail, est suspendue pour cause d'accident de travail, de maladie ou de mandat visé à l'article 26 de la présente ordonnance.

Art. 219. — La période des congés payés est fixée entre le 2 mai et le 31 octobre de chaque année. Toutefois, lorsque les impératifs économiques ou technologiques, ainsi que la nature des travaux l'exigent, cette période pourra être étendue par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

L'ordre des départs en congé, à moins qu'il ne résulte de stipulations des conventions collectives, est fixé par l'employeur, après consultation de la section syndicale.

Il doit être établi un tableau des départs en congé, lequel est affiché et tenu à la disposition de l'inspection du travail et des affaires sociales.

Art. 220. — Il est interdit à tout employeur de maintenir au travail ou d'embaucher un travailleur ou un apprenti pendant la durée de son congé annuel.

Dans le cas où un employeur viole les dispositions de l'alinéa précédent, l'indemnité de congé payé due au travailleur ou à l'apprenti est majorée de 25% et ce, sans préjudice des sanctions pénales prévues à l'article 345 ci-dessous.

Pendant le congé annuel, le contrat de travail ne peut être résilié, ni la relation de travail rompue.

En aucun cas, le délai de préavis ou le délai-congé ne peut courir pendant le congé annuel.

Art. 221. — Les employeurs occupant plus de 10 travailleurs doivent tenir dans chacune de leurs unités un registre des congés payés qui devra indiquer :

- 1° la période ordinaire des vacances de l'unité ;
- 2° la date d'entrée au service de chaque travailleur ;
- 3° la durée du congé annuel payé des travailleurs ;
- 4° la date de leur départ en congé.

Ce registre doit être signé par l'employeur ou le directeur et contresigné par le travailleur au moment de son départ en congé.

Ce registre doit être conservé pendant 3 ans après sa clôture.

## Section II

### Cumul, report et fractionnement des congés

Art. 222. — Le congé peut être fractionné ; ce fractionnement est subordonné à l'accord des deux parties. Toutefois, le travailleur ou l'apprenti doit bénéficier d'une période de repos continu équivalente aux deux-tiers de son congé, sans que celle-ci puisse être inférieure à seize jours ouvrables consécutifs.

Dans les métiers, professions ou activités qui présentent un caractère pénible dangereux ou insalubre, le fractionnement du congé annuel est interdit.

Art. 223. — Le cumul et le report des congés d'une année à l'autre sont interdits, sauf dérogation exceptionnelle accordée par décision du ministre du travail et des affaires sociales.

Toutefois, le travailleur ou l'apprenti qui, au cours de l'année de son recrutement, ne peut prétendre à 16 jours ouvrables consécutifs, peut reporter son congé annuel.

Art. 224. — L'employeur peut reporter, provisoirement, le départ en congé du personnel strictement nécessaire à la prévention d'un accident imminent ou à la réparation d'un accident survenu. La liste nominative du personnel dont le congé est ainsi reporté, est établie avec l'accord de la section syndicale.

Cette liste ainsi que le motif et la durée prévisible du report doivent être immédiatement adressés à l'inspection du travail et des affaires sociales.

## Section III

### Indemnité de congés

Art. 225. — L'indemnité afférente au congé prévu aux deux premiers alinéas de l'article 215 du présent titre, est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur ou l'apprenti au cours de l'année de référence. Les périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article 215, sont considérées comme ayant donné lieu à une rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'unité. L'indemnité de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale précitée.

Toutefois, l'indemnité prévue à l'alinéa précédent, ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le travailleur ou l'apprenti avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison tout à la fois de la rémunération perçue pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'unité.

Pour la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des avantages accessoires et avantages en nature dont le travailleur ne continue pas à jouir pendant son congé, à l'exception des indemnités liées à l'exercice effectif de la fonction.

Un arrêté du ministre du travail et des affaires sociales précisera les modalités d'application du présent article.

Art. 226. — Chaque jour de congé supplémentaire, accordé au titre de l'article 216, dernier alinéa et de l'article 217, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal, par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Dans les professions visées à l'article 175, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé, est celle évaluée conformément aux règles fixées pour l'application de la législation sur la sécurité sociale. En aucun cas, l'indemnité de congé payé ne peut être prélevée sur la masse du fonds d'intéressement des travailleurs prévu au chapitre V du livre III de la présente ordonnance.

Dans le cas où le congé payé est donné à une période durant laquelle intervient la fermeture de l'unité pour une durée supérieure à celle du congé principal, les travailleurs ou apprentis ont droit à une rémunération équivalente à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé les jours excédant la durée du congé principal.

Toutefois, le présent alinéa ne s'applique pas aux fermetures prévues par l'article 186 de la présente ordonnance.

Art. 227. — Lorsque la relation de travail est rompue avant que le travailleur ou l'apprenti ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, celui-ci doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée conformément aux dispositions de l'article 225 ci-dessus. L'indemnité compensatrice est due, quelle que soit la cause de rupture de la relation.

En cas de décès du travailleur ou de l'apprenti, l'indemnité de congé payé est versée aux ayants droit.

## Section IV

### Caisse de congés payés

Art. 228. — Des décrets pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales, déterminent :

1° les professions, branches ou secteurs d'activité dans lesquels les travailleurs ne sont pas habituellement occupés d'une façon continue par un même employeur ;

2° dans le champ défini à l'alinéa précédent, les modalités spéciales d'application du présent chapitre, notamment par la constitution de caisses de congés payés auxquelles doivent obligatoirement s'affilier les employeurs ;

3° les pouvoirs, la compétence territoriale, les règles d'organisation et de fonctionnement desdites caisses, les ressources de ces caisses provenant des cotisations des membres affiliés.

## Chapitre 2

## Congés spéciaux

Art. 229. — Tout travailleur ou apprenti désirant se rendre en pèlerinage à la Mecque a droit, une fois dans sa vie professionnelle, à un congé non rémunéré de 30 jours consécutifs.

Art. 230. — En plus de son congé annuel, tout travailleur ou apprenti a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chacun des événements familiaux suivants :

- mariage du travailleur : 3 jours ouvrables rémunérés,
- naissance d'un enfant : 1 jour ouvrable rémunéré,
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables non rémunérés,
- décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant : 2 jours ouvrables rémunérés,
- événement exceptionnel et grave non prévu par les textes : 3 jours ouvrables non rémunérés.

Art. 231. — Les membres des sections syndicales choisis par elles ont droit, chaque année, à un congé payé de 12 jours pour participer à des stages, séminaires ou conférences organisées par l'instance concernée de l'union générale des travailleurs algériens.

Dans les unités occupant habituellement moins de 100 travailleurs, un seul membre de la section syndicale peut bénéficier chaque année du droit au congé institué par l'alinea précédent. Dans les autres cas, le nombre des bénéficiaires est augmenté d'un par fraction supplémentaire de 100 travailleurs.

Ce congé peut être fractionné et transféré à la demande de la section syndicale.

Art. 232. — Tout travailleur ou apprenti devant participer à un stage ou à une compétition sportive à caractère régional ou international a droit à un congé exceptionnel non rémunéré dont la durée est égale à la période fixée pour le déroulement des rencontres ou stages, augmentée des délais de route.

Un arrêté conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre de la jeunesse et des sports déterminera les conditions d'obtention de ce congé et fixera, si cela est nécessaire, le taux et les modalités d'attribution d'indemnité de compensation pour perte de salaire aux travailleurs concernés.

En tout état de cause, ce congé ne peut excéder trois mois par an.

Art. 233. — Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure rémunérée par jour pendant les heures de travail.

Cette heure est indépendante des autres périodes de repos prévues au cours de la journée de travail. Elle peut être répartie en deux périodes de 30 minutes, à la demande de l'intéressée.

Art. 234. — Pour assurer un mandat, tel que prévu à l'article 26 de la présente ordonnance et qui ne nécessite que des absences intermittentes, le travailleur a droit à un congé non rémunéré d'une durée n'excédant pas 15 jours par trimestre.

Un décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales détermine les modalités d'application du présent article.

Art. 235. — Tout travailleur ou apprenti désirant bénéficier des congés énumérés au présent chapitre, doit préalablement en aviser l'employeur ou l'unité et fournir toutes pièces justificatives.

Les bénéficiaires du congé prévu à l'article 231 ci-dessus, doivent aviser l'employeur ou l'unité au moins 8 jours à l'avance. Ils doivent présenter une attestation de l'union générale des travailleurs algériens.

## Chapitre 3

## Congés de maladie

Art. 236. — Tout travailleur est tenu de concourir à l'amélioration de la production et à l'augmentation de la productivité par une lutte contre toute forme d'absentéisme injustifié, contraire à son intérêt et à l'économie générale du pays.

Art. 237. — Tout travailleur ne peut bénéficier d'un congé de maladie autre que pour les maladies professionnelles que sur présentation d'un certificat médical délivré par les établissements hospitaliers publics, les médecins asservis ou le médecin du travail auprès de l'entreprise.

Art. 238. — Les modalités d'application de l'article précédent seront déterminées par arrêté conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre de la santé publique.

Art. 239. — Dans le cas des congés de maladie d'une durée inférieure ou égale à trois jours ouvrables, régulièrement constatés, le travailleur bénéficie de l'intégralité de son salaire.

Pour les congés de maladie d'une durée supérieure à trois jours, le travailleur bénéficie du régime général des indemnités journalières, en application de la législation en matière de sécurité sociale.

Art. 240. — Les travailleurs les plus assidus à leur poste de travail, peuvent prétendre à une quote-part avantageuse dans la répartition des bénéfices prévue à l'article 18 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé.

## TITRE III

## HYGIENE, SECURITE ET MEDECINE DU TRAVAIL

Chapitre 1<sup>e</sup>

## Règles générales

## Section I

## Mesures générales de protection et de salubrité

## § 1 — Mesures générales de salubrité.

Art. 241. — Les emplacements et locaux où s'effectue le travail, doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs ou des apprentis.

Art. 242. — Les ambiances de travail, atmosphère, bruits, éclairage, doivent être maintenus à un niveau compatible avec la santé des travailleurs ou apprentis.

Des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales fixeront les normes en la matière.

Art. 243. — Les employeurs sont tenus de mettre à la disposition du personnel de toute entreprise ou unité, les moyens susceptibles d'assurer la propreté individuelle et notamment les vestiaires, lavabos, cabinets d'aisance et douches.

Art. 244. — Les travailleurs doivent prendre leur repas dans la cantine de l'entreprise ou de l'unité s'il en existe. Dans le cas contraire, l'employeur veillera à ce que les travailleurs prennent leur repas dans un local mis à leur disposition et autre que celui affecté au travail.

Il doit être mis à la disposition des travailleurs ou apprentis de l'eau potable pour la boisson.

Art. 245. — Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à toute personne ayant autorité sur les travailleurs et apprentis, de laisser distribuer pendant et sur les lieux ou emplacements réservés au travail, toute boisson alcoolisée aux fins de consommation.

## § 2 — Mesures de prévention contre les accidents.

Art. 246. — Les emplacements et locaux affectés au travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs et apprentis.

Les machines, mécanismes, appareils, outils et engins doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions de sécurité.

Art. 247. — Les travailleurs et apprentis doivent être tenus hors de portée des locaux insalubres, des machines, installations ou appareils dangereux.

Cette mise hors de portée est obtenue par éloignement, isolement ou séparation.

Elle peut être obtenue également par l'interposition d'obstacles d'une efficacité reconnue (écrans, barrières, carters et autres dispositifs), entre les travailleurs et les zones dangereuses.

Art. 248. — Les travailleurs ou apprentis appelés à se tenir près des machines en mouvement doivent porter des vêtements ajustés et non flottant. L'employeur est tenu de veiller au respect de cette consigne de sécurité.

Art. 249. — Il est interdit de faire procéder par des travailleurs ou apprentis à la visite, à la vérification ou à la réparation des appareils de transmissions, mécanismes et machines comportant des organes en mouvement pendant le cycle de production normale.

Toutefois, les appareils de transmissions, mécanismes et machines comportant des organes en mouvement, peuvent être visités, vérifiés ou réparés pendant leur marche, à titre expérimental, par des personnes dûment habilitées.

Art. 250. — Il est interdit de vendre à un utilisateur, ainsi que d'exposer, de mettre en vente ou de louer des appareils, machines ou éléments de machines dangereux qui ne soient pas montés, disposés ou protégés dans les conditions assurant la sécurité des travailleurs ou apprentis.

Il est interdit d'exposer, de mettre en vente ou de vendre des produits, appareils ou dispositifs de protection contre les dangers de tout ordre auxquels sont soumis les travailleurs, sans que l'efficacité de ces produits, appareils ou dispositifs ait été reconnue.

Les appareils, machines ou éléments de machines dangereux visés à l'alinéa 1<sup>e</sup>, ainsi que les produits, appareils ou dispositifs de protection visés à l'alinéa 2, feront l'objet d'une étude technique par l'institut national d'hygiène et de sécurité. Des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales fixent les conditions dans lesquelles est reconnue l'efficacité des produits, dispositifs ou appareils visés au présent article, après avis d'une commission nationale d'homologation.

Art. 251. — La création, la composition, le fonctionnement et les attributions de la commission nationale d'homologation, prévue à l'article précédent, feront l'objet d'un décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 252. — L'acheteur auquel un appareil, une machine ou un élément de machine dangereux, un produit, un appareil ou un dispositif de protection a été livré dans des conditions contraires aux dispositions de l'article 250 ci-dessus et des textes pris pour son application peut, nonobstant toute clause contraire, demander la résolution de la vente.

Le tribunal prononce cette résolution et peut, en outre, accorder des réparations civiles.

Art. 253. — Sans préjudice de l'application des autres dispositions législatives ou réglementaires, les vendeurs ou distributeurs de produits nocifs à usage industriel, ainsi que les unités qui en font usage, sont tenus d'apposer sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant ces produits, une étiquette ou une inscription indiquant la nature de ces produits.

Cette indication doit être reproduite sur les factures et bons de livraison.

Art. 254. — Après étude par l'institut national d'hygiène et de sécurité et avis de la commission nationale d'homologation, des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales déterminent la nature des produits nocifs visés et la proportion au-dessus de laquelle la présence de ces corps dans un produit complexe rend obligatoire l'apposition de l'étiquette ou de l'inscription prévue à l'article précédent.

Ces arrêtés déterminent les indications qui doivent figurer sur ces étiquettes ou inscriptions ainsi que la couleur et les dimensions minimales des étiquettes ou inscriptions.

Art. 255. — Des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales peuvent interdire l'emploi de certains produits nocifs pour l'exécution de certains travaux industriels, même lorsque ces travaux sont effectués par les chefs d'unités eux-mêmes ou par les travailleurs indépendants.

Art. 256. — L'expéditeur de tout colis ou objet pesant 1000 kg ou plus de poids brut, destiné à être transporté par mer, doit porter l'indication du poids dudit colis ou objet à l'extérieur de celui-ci, de façon claire et durable.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué doit être un poids maximum établi d'après le volume et la nature du colis.

A défaut de l'expéditeur, cette obligation incombe au mandataire chargé par lui de l'expédition du colis.

Un arrêté du ministre du travail et des affaires sociales peut, s'il y a lieu, préciser les conditions matérielles auxquelles devront satisfaire les marques à apposer sur les colis, en application des alinéas précédents.

### § 3 — Mesures de protection contre les incendies.

Art. 257. — Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures nécessaires, afin de prévenir toute cause d'incendie ou d'explosion ainsi que pour combattre l'incendie d'une façon rapide et efficace.

Le matériel de lutte contre les incendies doit être en nombre suffisant, maintenu en bon état de fonctionnement et approprié au risque.

Dans les établissements réunissant au moins 50 personnes, ainsi que ceux où sont manipulés des liquides inflammables ou des substances explosives et quelle que soit leur importance, une consigne pour le cas d'incendie doit être établie et affichée dans chaque emplacement de travail.

La consigne d'incendie doit indiquer notamment le matériel d'extinction et de sauvetage disponible, désigner le personnel chargé d'utiliser ce matériel et prévoir des essais et visites périodiques du matériel et des exercices permettant au personnel d'apprendre à se servir des moyens de premier secours et d'exécuter les manœuvres nécessaires.

Un décret pris sur le rapport conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre chargé de la protection civile, déterminera les modalités d'application des présentes dispositions.

### § 4 — Modalités d'application de la présente section.

Art. 258. — Des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales déterminent les modalités d'application et fixent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à toutes les unités ou employeurs, au fur et à mesure des nécessités constatées, ainsi que les prescriptions particulières relatives, soit à certaines professions, soit à certains modes de travail.

Ces arrêtés fixent également les prescriptions pour l'application desquelles est prévue la procédure de mise en demeure.

Art. 259. — Les dispositions spéciales relatives à l'hygiène et à la sécurité dans les mines, minières, carrières, navires de commerce et de pêche, aéronefs, seront édictées par des arrêtés conjoints du ministre du travail et des affaires sociales et des ministres intéressés.

## Section II

### Dispositions particulières au travail des femmes et des enfants

Art. 260. — Il est interdit d'employer des femmes, des enfants de moins de dix-huit ans ou des apprentis dans les postes de travail insalubres, dangereux ou pénibles ainsi qu'à des travaux exigeant un effort excédant leurs forces et préjudiciables à leur santé. De même, il est interdit d'employer des mineurs des deux sexes à des travaux qui, de par leur nature et les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont contraires à la moralité.

Des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales fixent les conditions d'application de l'alinéa précédent et précisent la nature des travaux interdits.

Art. 261. — Les magasins et autres locaux commerciaux qui en dépendent dans lesquels des marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées.

## Chapitre 2

### Organes d'hygiène et de sécurité

#### Section I

##### Commissions paritaires d'hygiène et de sécurité

Art. 262. — Des commissions paritaires d'hygiène et de sécurité sont instituées obligatoirement dans toutes les entreprises industrielles, commerciales ou de services comportant plus de 9 travailleurs permanents.

Art. 263. — Dans les unités industrielles, commerciales et de services comportant 9 travailleurs et moins, un travailleur est désigné en tant que préposé à l'hygiène et à la sécurité par le délégué syndical de l'unité.

Le préposé à l'hygiène et à la sécurité s'assure conjointement avec l'employeur ou son représentant de l'application des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le cadre des attributions prévues à l'article 267 ci-dessous.

Art. 264. — La commission paritaire d'hygiène et de sécurité est composée :

- d'une part, du directeur de l'unité, président, du chef de service de la sécurité ou, à défaut, d'un chef de service ou d'un ingénieur désigné par le directeur, secrétaire,
- d'autre part, de 2 travailleurs désignés par la section syndicale parmi ses membres.

Le médecin du travail de l'unité, s'il y en a un, ou du service inter-entreprises, si l'unité y est affiliée, est conseiller de la présente commission.

Art. 265. — Les représentants désignés par la section syndicale de l'unité, jouissent de la protection contre les licenciements attachée aux fonctions de représentants des travailleurs prévue à l'article 6 du décret n° 75-64 du 29 avril 1975 portant protection du droit syndical dans les entreprises privées.

Art. 266. — La commission paritaire d'hygiène et de sécurité se réunit au moins une fois par mois. Dans le cas où une entreprise est composée de plusieurs unités, les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité ou les préposés à l'hygiène et à la sécurité doivent se réunir au moins une fois par an au siège de l'entreprise.

Les réunions ont lieu dans l'unité et, autant que possible, pendant les heures de travail. Le temps de présence aux réunions ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par les commissions ou l'employeur et la section syndicale, sont rémunérés comme temps de travail pour le préposé ou les membres de la commission représentant les travailleurs.

Art. 267. — Les préposés à l'hygiène et à la sécurité, les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et les comités inter-entreprises d'hygiène et de sécurité prévus à l'article 269 ci-après, ont pour mission :

1° de procéder ou de faire procéder par un de leurs membres, à une enquête à l'occasion de chaque accident ou de chaque maladie professionnelle grave, c'est-à-dire ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ; cette enquête ne se confond pas avec celle prévue par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Une fiche de renseignements revêtue de la signature du directeur de l'unité et d'un représentant des travailleurs à la commission ou au comité, selon le cas, est établie et communiquée immédiatement à l'inspection du travail et des affaires sociales qui effectue un contrôle pour déterminer si l'accident est dû à une infraction aux dispositions législatives ou réglementaires. En cas de carence de la commission ou du comité, l'unité est tenue d'effectuer cette déclaration ;

2° de procéder à l'inspection de l'unité en vue de s'assurer de l'application des prescriptions légales, des consignes concernant l'hygiène et la sécurité et du bon entretien des dispositifs de protection ;

3° d'organiser l'instruction des équipes chargées des services d'incendie, de sauvetage, de secourisme, et de veiller à l'observation des consignes de ces services ;

4° de développer par tous les moyens efficaces le sens du risque professionnel ;

5° de faire des recommandations à la direction sur tout problème concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

Les procès-verbaux de la commission ou du comité sont consignés sur le registre de l'inspection du travail et des affaires sociales, prévu à l'article 9 de l'ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales.

Si un préposé à la sécurité, un membre travailleur de la commission ou du comité constate qu'il existe une cause de danger imminent, il en avise immédiatement le chef de service de sécurité ou le représentant de l'employeur ; il consigne cet avis sur le registre prévu à l'alinéa précédent.

Tout préposé à la sécurité, membre d'une commission ou d'un comité inter-entreprises d'hygiène et de sécurité, peut, à tout moment, demander communication du registre des mises en demeure.

Art. 268. — Dans les professions ou postes de travail exposés à des risques particuliers, la commission paritaire d'hygiène et de sécurité est habilitée à désigner des délégués à l'hygiène et à la sécurité lesquels disposent d'une délégation de pouvoir de la commission en la matière et ceci, au niveau de l'équipe ou du poste de travail auprès desquels ils ont été désignés.

Le ministre du travail et des affaires sociales détermine, par arrêté, la nature des renseignements que les préposés à l'hygiène et à la sécurité, les commissions ou les comités inter-entreprises de l'hygiène et de sécurité, sont tenus de lui fournir par l'entremise de l'inspection du travail et des affaires sociales.

Art. 269. — Des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales peuvent :

1° imposer la création de commissions d'hygiène et de sécurité dans les unités ne remplissant pas les conditions de l'article 262 ci-dessus et où sont exécutés des travaux de nature à présenter une insécurité particulière pour les travailleurs ou apprentis ;

2° déterminer les catégories professionnelles dans lesquelles les unités, quelle que soit l'importance de leurs effectifs, peuvent être tenues, au lieu de créer des commissions d'hygiène et de sécurité, de s'affilier à un comité inter-entreprises d'hygiène et de sécurité.

Art. 270. — Le ministre du travail et des affaires crée les comités inter-entreprises d'hygiène et de sécurité.

Les textes de création en déterminent les pouvoirs, la composition, l'organisation et le fonctionnement.

Les ressources de ces organismes sont constituées par les cotisations des unités affiliées.

Les unités qui emploient habituellement plus de cinq travailleurs et qui ne remplissent pas les conditions de l'article 262 ci-dessus et celles visées à l'alinéa 2 de l'article 267 ci-dessus, peuvent être tenues, par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales, de s'affilier au comité inter-entreprises d'hygiène et de sécurité.

Art. 271. — Le nombre des délégués à l'hygiène et à la sécurité prévus à l'article 268 ci-dessus, est fixé par circonscription. Les modalités d'exercice des fonctions de délégués des membres de la commission paritaire d'hygiène et de sécurité ainsi que leur statut sont déterminés par décrets pris sur le rapport conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et des ministres de tutelle concernés.

## Section II

### Dispositions diverses

Art. 272. — Le ministre du travail et des affaires sociales fixe par arrêté la durée de formation, la liste des cours, séminaires et conférences en matière d'hygiène et de sécurité organisés par l'institut national d'hygiène et de sécurité, pouvant donner lieu à des autorisations d'absence rémunérées en faveur des membres désignés à cette fin par la commission paritaire d'hygiène et de sécurité, le comité inter-entreprises d'hygiène et de sécurité ou, conjointement, par l'employeur et le préposé à l'hygiène et la sécurité.

Art. 273. — Un arrêté du wali peut instituer, dans chaque wilaya, une commission consultative de wilaya d'hygiène et de sécurité chargée de donner au wali un avis sur toutes les questions d'hygiène et de sécurité.

## Chapitre 3

### Médecine du travail

#### Section I

##### Règles générales

Art. 274. — La médecine du travail a pour mission de préserver la santé du travailleur dans l'entreprise, en évitant

toute altération de l'état physique ou moral du travailleur et en surveillant son adaptation au travail, conformément à la législation en vigueur.

Art. 275. — Pour assurer le contrôle préventif de la santé des travailleurs, les employeurs doivent :

- soit adhérer à l'organisme national inter-entreprises de médecine du travail (ONIMET),
- soit créer un service autonome de médecine du travail.

Toutefois, pour certaines catégories d'unités exposées à des risques, la création d'un service autonome de médecine du travail peut être rendue obligatoire par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

Dans le cas où l'organisme national inter-entreprises de médecine du travail ne peut s'acquitter de ses obligations pour raisons d'éloignement ou, en cas d'impossibilité de créer un service autonome, l'employeur peut être autorisé à déroger aux dispositions du présent article par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales qui définit également les modalités de choix des médecins.

L'employeur titulaire de ladite dérogation a le droit de recourir aux services d'un médecin ou à l'unité hospitalière établie dans la région.

L'employeur, quel que soit son choix, reste tenu de l'obligation d'assurer les visites et les examens médicaux des travailleurs, la protection paramédicale et l'hygiène des lieux de travail qui lui incombent, conformément au présent titre, et n'est pas dégagé de sa responsabilité en cas de non-accomplissement de cette obligation.

Art. 276. — Hormis le cas prévu à l'alinéa 3 de l'article 275 ci-dessus, la section syndicale décide, conjointement avec l'employeur, de l'adhésion à l'organisme national inter-entreprises de médecine du travail, ou de l'organisation et du fonctionnement du service autonome de médecine du travail.

Elle assure le contrôle du service autonome, le cas échéant, et émet obligatoirement, un avis sur le rapport annuel relatif à son fonctionnement.

Ce rapport doit être établi par l'employeur et transmis à l'inspecteur du travail et des affaires sociales.

Art. 277. — Les frais d'équipement, d'organisation et de fonctionnement du service autonome, ainsi que les rémunérations du ou des médecins, sont à la charge de l'employeur.

Les employeurs affiliés à l'organisme national inter-entreprises de médecine du travail, contribuent au financement des dépenses afférentes à l'activité de médecine du travail de cet organisme par voie de cotisations, selon des modalités et des taux fixés par décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales.

## Section II

### Organes

Art. 278. — Dans tous les cas, les services autonomes de médecine du travail ne peuvent fonctionner sans l'agrément du ministre du travail et des affaires sociales, donné après avis de la section syndicale.

Des arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales précisent les procédures d'agrément des services autonomes.

Art. 279. — L'organisme national inter-entreprises de médecine du travail est chargé de dispenser la médecine du travail et de surveiller les conditions d'hygiène du travail, conformément à la législation en vigueur.

Sa compétence est territoriale et interprofessionnelle.

Art. 280. — Si dans le délai d'un mois après le terme de la période prévue au programme annuel arrêté conjointement par l'adhérent et l'organisme national inter-entreprises de médecine du travail pour les visites, celui-ci ne s'est pas acquitté de ses obligations, la section syndicale fait appel, pour l'exécution des visites prévues à tout médecin de son choix exerçant dans la région. Les honoraires dudit médecin seront à la charge de l'organisme national inter-entreprises de médecine du travail et inscrits d'office à son budget par l'autorité de tutelle.

## Section III

### Dispositions applicables aux médecins exerçant la médecine du travail

#### § 1 — Dispositions générales.

Art. 281. — Les services de médecine du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins appelés « médecins du travail ».

Le rôle de ces médecins est essentiellement préventif et consiste à prévenir toute altération de la santé des travailleurs et apprentis du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé et les conditions d'hygiène des lieux de travail.

Les médecins du travail doivent exercer personnellement leurs fonctions.

Art. 282. — Aucun médecin ne peut assurer le fonctionnement d'un service de médecine du travail, sans autorisation préalable du ministre du travail et des affaires sociales, donnée après avis du ministre de la santé publique.

Art. 283. — Lorsque le médecin chargé d'assurer le fonctionnement d'un service de médecine du travail, est lié par un contrat, l'autorisation prévue à l'article 282 ci-dessus n'intervient qu'après visa dudit contrat par la section syndicale.

Le contrat de travail doit être conforme aux règles de la déontologie médicale.

Il est mis fin aux fonctions d'un médecin du travail dans les formes requises pour son engagement.

Art. 284. — Le temps minimum que le médecin du travail ou le médecin généraliste doit consacrer aux visites médicales prévues à la section IV du présent chapitre, est fixé, pour chaque profession, par arrêté conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre de la santé publique.

Art. 285. — Le médecin du travail est consulté sur toutes les questions d'organisation générale du service de médecine du travail. Il assiste aux réunions où sont discutées les questions relatives au fonctionnement dudit service.

Art. 286. — Le médecin du service de médecine du travail est tenu d'établir chaque année, sous la responsabilité de l'employeur, un rapport d'activité sur le fonctionnement du service, dans la forme prévue par arrêté du ministre du travail et des affaires sociales.

Ce rapport est soumis à la section syndicale qui, après avoir porté les observations qu'elle estime nécessaires, le vise et le transmet sous huitaine à l'inspecteur du travail et des affaires sociales.

Le médecin du travail établit un rapport annuel sur ses activités médicales dans le cadre des dispositions du présent chapitre ; il transmet ce rapport, sous pli confidentiel, au médecin inspecteur du travail et au ministère de la santé publique.

#### § 2 — Prerogatives du médecin du travail en matière d'hygiène des lieux du travail.

Art. 287. — Le médecin est le conseiller de la direction, des chefs de services et de la section syndicale, en ce qui concerne notamment :

1<sup>o</sup> la surveillance des conditions d'hygiène générale de l'unité, en particulier dans les domaines suivants : propreté, chauffage, éclairage, vestiaire, lavabos, cantine, eau et boissons ;

2<sup>o</sup> l'hygiène des ateliers et la protection des travailleurs et apprentis contre les poussières, les vapeurs dangereuses et les accidents. Le médecin fait effectuer les prélèvements et analyses des produits nocifs qu'il estime nécessaires, sauf recours de l'employeur ou du chef d'entreprise à l'inspecteur du travail et des affaires sociales qui prend une décision, après avis de l'inspection médicale du travail.

Les analyses sont effectuées aux frais de l'employeur dans un laboratoire agréé par le ministre du travail et des affaires sociales et le ministre de la santé publique.

Art. 288. — Le médecin émet des observations sur l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

L'employeur doit mettre le médecin au courant de la composition des produits employés.

Le médecin est tenu au secret du dispositif industriel et technique de fabrication et de la composition des produits employés.

Art. 289. — Le médecin du travail émet toute suggestion ou proposition, en vue d'améliorer les conditions d'hygiène générale de l'entreprise et la protection des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont donnés par le médecin du travail en ce qui concerne les mutations de poste, en cas d'incompatibilité médicale et l'application de la législation sur les emplois insalubres, pénibles et dangereux.

En cas de difficulté ou de désaccord concernant l'application des dispositions des articles 286, 287 et 288 ci-dessus, il sera fait appel à l'inspecteur du travail et des affaires sociales qui décide, après avis de l'inspection médicale du travail.

Un arrêté conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre de la santé publique, précisera les modalités d'application du présent paragraphe.

#### Section IV

##### *Obligations communes à toutes les unités en matière de médecine du travail*

###### **§ 1 — Règles générales.**

Art. 290. — Nul ne peut être embauché, s'il n'est reconnu physiquement apte au travail, sous réserve des dispositions particulières concernant les mutilés de la guerre de libération nationale, les accidentés du travail, après réadaptation fonctionnelle et rééducation professionnelle, et les handicapés physiques.

La même interdiction d'embauchage s'applique à tout travailleur reconnu atteint d'affection contagieuse, cancéreuse, mentale ou poliomélique.

Des textes ultérieurs fixeront, en tant que de besoin, les modalités d'application des dispositions du présent paragraphe.

###### **§ 2 — Visites et examens médicaux du personnel.**

Art. 291. — Tout travailleur ou apprenti fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai. L'examen comporte obligatoirement une radiographie pulmonaire.

Cette visite a pour objet de déterminer :

1° s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour ses camarades de travail ;

2° s'il est médicalement apte au travail envisagé ;

3° les postes qu'il ne peut occuper du point de vue médical et ceux qui lui conviendraient le mieux médicalement.

Au moment de l'embauchage, le médecin établit :

1° une fiche de visite destinée à l'unité et qui doit être conservée par celle-ci pour pouvoir être présentée à l'inspecteur du travail et des affaires sociales et au médecin inspecteur du travail ;

2° une fiche médicale, détenue par lui, toutes dispositions matérielles nécessaires étant prises pour assurer le secret médical ;

3° une fiche destinée au travailleur ou apprenti laquelle lui sera remise lorsqu'il en fera la demande ou lorsqu'il quittera son emploi.

Les fiches médicales ne peuvent être communiquées qu'aux médecins inspecteurs du travail, lesquels demeurent liés par le secret professionnel en ce qui concerne toutes les indications portées sur la fiche qui ne seraient pas relatives à une affection professionnelle à déclaration obligatoire.

Les modèles de fiches prévues ci-dessus, sont fixés par décision conjointe du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre de la santé publique.

Art. 292. — Tous les travailleurs et apprentis sont soumis à un examen médical une fois par an ; ceux âgés de moins de 18 ans le sont tous les trois mois.

La visite annuelle comporte un examen radiographique du thorax.

En outre, les travailleurs ou apprentis affectés à des travaux dangereux, sont obligatoirement soumis à tous les examens périodiques spéciaux prévus par les décrets et arrêtés en vigueur, relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail et notamment aux visites prévues ci-après :

a) La visite de surveillance médicale est obligatoire pour les déficients, les infirmes, les handicapés physiques, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans. Cette visite est fonction de l'état de santé du travailleur ou apprenti. Le médecin est seul juge de la fréquence de ces visites et de la nature des examens à effectuer.

b) La visite périodique est obligatoire pour tout travailleur ou apprenti soumis à des risques causés par des agents physiques ou chimiques. La périodicité de cette visite, annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle et les examens à pratiquer en fonction de l'agent physique ou chimique auquel le travailleur ou l'apprenti est exposé, sont fixés par la législation relative à la prévention des maladies professionnelles.

c) La visite de sécurité qui a lieu tous les six mois est réservée aux conducteurs de machines reconnues particulièrement dangereuses, ainsi qu'aux conducteurs de certains véhicules, en particulier, de poids lourds, de transports en commun, d'engins de manutention et de levage.

Un arrêté du ministre du travail et des affaires sociales détermine les listes des postes de travail soumis à une visite de sécurité.

Toutes les visites prévues par le présent article donnent lieu à une décision d'aptitude.

En cas d'inaptitude, elles donnent lieu à une simple mutation de poste.

Art. 293. — Après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, après une absence pour cause de maladie non professionnelle de plus de trois semaines, ou en cas d'absences totalisant 15 jours pour cause de maladie non professionnelle dans le même trimestre, les travailleurs ou apprentis doivent subir obligatoirement une visite médicale lors de la reprise du travail.

Cette visite médicale a pour seul but de déterminer les rapports qui peuvent exister entre les conditions de travail et la maladie ou l'accident et de pouvoir apprécier leur aptitude à reprendre leur ancien emploi ou la nécessité d'une réadaptation ou d'une affectation à un autre poste.

Art. 294. — Il peut être procédé à une visite médicale en vue d'un changement de travail afin de vérifier l'aptitude médicale du travailleur à un nouvel emploi.

Cette visite est obligatoire lorsque le changement de travail entraîne l'affectation du travailleur à un poste comportant des risques ou sa mise en contact avec le public.

Art. 295. — En cas de nécessité, le médecin peut faire effectuer des examens complémentaires ou ordonner le recours à un spécialiste.

Art. 296. — La visite spontanée auprès du médecin du travail a lieu à la demande de tout travailleur ou apprenti.

Si le médecin du travail dépiste à cette occasion une maladie professionnelle, les dispositions de l'article 293 ci-dessous, s'appliquent de plein droit.

Art. 297. — Les résultats des visites et examens prévus par les articles 290 à 296 inclus, doivent être également consignés sur les fiches prévues à l'article 291 ci-dessus.

Le médecin est tenu, en outre, de déclarer tous les cas de maladies professionnelles dont il aurait connaissance dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

En outre, lorsqu'il constate une maladie professionnelle indemnisable, le médecin remet au travailleur ou apprenti :

- un modèle de la déclaration que ce dernier effectue suivant la législation en vigueur,
- un certificat médical conforme au modèle prévu par la législation en vigueur.

Art. 298. — Les examens et visites prévues au présent paragraphe sont à la charge de l'employeur.

En outre, le temps nécessité par lesdits examens et visites est rémunéré comme temps de travail normal.

### § 3 — Protection sanitaire.

Art. 299. — Dans le cadre de l'organisation d'un service autonome de médecine du travail de l'unité ou de l'entreprise, l'employeur devra s'assurer à temps complet, le concours d'infirmiers ou d'infirmières diplômés ou ayant l'autorisation d'exercer.

En cas de travail de nuit, un service de garde médicale doit être assuré.

Un arrêté du ministre du travail et des affaires sociales précisera les modalités d'application du présent article.

Art. 300. — 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 précédent.

Chaque lieu de travail est équipé au minimum d'une armoire, d'une boîte ou trousse de premiers secours facilement repérable ou accessible, placée sous la responsabilité d'un secouriste et contenant des instructions claires pour les premiers soins à donner.

La dotation-type en matériel et produits pharmaceutiques est fixée par arrêté conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre de la santé publique.

### Section V

#### Locaux et matériel

Art. 301. — Les locaux des services médicaux du travail doivent être fonction du nombre de travailleurs de l'entreprise ou de l'unité.

Les cabinets médicaux, l'aménagement, l'équipement, la superficie et autres conditions de salubrité sont fixés par décret pris sur le rapport conjoint du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre de la santé publique.

### Chapitre 4

#### Dispositions spéciales

Art. 302. — Un décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales, déterminera les modalités d'application du présent livre aux stagiaires en formation professionnelle.

### TITRE II

## REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

### Chapitre 1<sup>er</sup>

#### Conciliation

Art. 303. — Tout différend collectif de travail doit être immédiatement porté devant l'inspection du travail et des affaires sociales compétente, en vue de la conciliation. L'inspection du travail et des affaires sociales établit, dans les huit jours suivant sa saisine, soit un protocole d'accord constatant la conciliation des parties, soit, en cas d'échec, un procès-verbal de non-conciliation.

### Chapitre 2

#### Arbitrage

Art. 304. — En cas d'échec de la procédure de conciliation, le différend est obligatoirement soumis à la procédure d'arbitrage, dans les conditions prévues au présent chapitre et lorsque les instances syndicales le demandent expressément.

Art. 305. — Sans préjudice des dispositions de l'article précédent, le ministre du travail et des affaires sociales a tout pouvoir d'arbitrage des conflits collectifs de travail, après échec de la procédure de conciliation.

Il peut, à cet effet, constituer toute commission *ad hoc* et entendre toute personne qualifiée, en vue de l'éclairer sur l'affaire en litige.

Art. 306. — Le ministre du travail et des affaires sociales peut faire appel à toutes les administrations de l'Etat, au Parti ou à ses organisations.

Art. 307. — Le ministre du travail et des affaires sociales peut procéder, sur proposition du Parti, à la désignation d'arbitres choisis en raison de leur connaissance du monde du travail.

Art. 308. — Le ministre du travail et des affaires sociales peut donner délégation de pouvoir au wali pour les conflits collectifs se situant dans le ressort de la wilaya.

Art. 309. — Le ministre du travail et des affaires sociales a pouvoir discrétionnaire, en vue d'arbitrer les conflits collectifs concernant plusieurs wilayas ou un conflit collectif localisé, mais ayant des répercussions nationales.

Art. 310. — Le ministre du travail et des affaires sociales ou les personnes agissant par délégation ont les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique et financière des unités et de la situation sociale des travailleurs concernés par le conflit.

Dans ce but, ils peuvent prescrire notamment toute enquête auprès des employeurs et des syndicats, réclamer aux parties tous documents ou renseignements d'ordre comptable et financier susceptibles de leur être utiles.

Ils peuvent recourir aux offices de toutes personnes qualifiées susceptibles de les éclairer notamment les experts-comptables agréés.

Pendant la phase d'arbitrage, la grève n'est pas suspendue.

Art. 311. — Les parties sont appelées à comparaître en personne, sous peine de poursuite judiciaire, pour la discussion de l'affaire aux dates fixées par le ministre du travail et des affaires sociales ou les personnes agissant par délégation.

Art. 312. — La sentence arbitrale rendue est notifiée aux parties dans les 24 heures de sa date par le ministre du travail et des affaires sociales ou par son représentant agissant par délégation spéciale.

La sentence arbitrale intervenue en droit ou en équité, est rendue exécutoire par ordonnance du premier président de la cour suprême, dans un délai de 48 heures à compter de la date de son dépôt par le ministre du travail et des affaires sociales pour les conflits collectifs de portée nationale.

Dans les autres cas, elle est rendue exécutoire par ordonnance du président de la juridiction dans le ressort de laquelle elle a été rendue, dans un délai de 48 heures après son dépôt par le représentant du ministre du travail et des affaires sociales agissant par délégation spéciale.

Art. 313. — La sentence arbitrale devenue exécutoire n'est susceptible d'aucun recours.

Art. 314. — Si la solution du conflit, soit par la voie de la conciliation, soit par la procédure d'arbitrage, appelle des amendements ou des modifications à une convention collective, la commission nationale des conventions collectives introduit de nouvelles dispositions sous forme d'avenants à la convention collective concernée.

Art. 315. — Si l'entreprise touchée par le conflit n'est pas couverte par le champ d'application des conventions collectives, la résolution du conflit doit être suivie de l'établissement d'une convention.

### LIVRE IV

## DECLARATION D'OUVERTURE - REGISTRES OBLIGATOIRES - AFFICHAGE

### TITRE I

## DECLARATION D'OUVERTURE

Art. 316. — Tout employeur qui se propose de recruter des travailleurs, quel qu'en soit le nombre, doit au préalable faire la déclaration auprès des services de l'inspection du travail et des affaires sociales.

Une déclaration préalable doit être faite en outre, dans les cas où :

1<sup>o</sup> un employeur, ayant cessé d'occuper des travailleurs pendant six mois au moins, se propose d'en occuper à nouveau ;

2<sup>o</sup> une unité employant des travailleurs subit une modification juridique par suite de cession, vente ou transfert dans les cas prévus à l'article 15 de la présente ordonnance ;

3<sup>o</sup> une unité employant des travailleurs, est transférée sur un autre emplacement ou est l'objet d'extension ou de transformation entraînant une modification dans les travaux exercés ;

4<sup>o</sup> une unité n'occupant pas de travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ou de femmes, se propose d'en employer.

**Art. 317.** — La déclaration prévue à l'article 316 ci-dessus, doit être effectuée par l'employeur pour chaque unité et, dans le cas prévu à l'alinéa 2 dudit article, par le nouvel employeur au moyen d'une lettre recommandée adressée à l'inspection du travail et des affaires sociales.

Le récépissé de cette lettre recommandée doit être présenté par l'employeur ou le chef d'entreprise à l'inspecteur du travail et affaires sociales lors de sa première visite.

La déclaration doit préciser auxquels des cas prévus à l'article 317 ci-dessus, elle répond et indiquer les nom et adresse du déclarant, l'emplacement de l'unité, la nature exacte des travaux et, s'il y a lieu, l'emploi des travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ou de femmes.

La déclaration doit être datée, certifiée exacte et signée par le déclarant.

**Art. 318.** — Les employeurs doivent également établir une liste de leurs chantiers temporaires et tenir cette liste à la disposition de l'inspecteur du travail et des affaires sociales, au siège de leurs unités.

Ils doivent, en outre, aviser par écrit l'inspection du travail et des affaires sociales, de l'ouverture de tout chantier occupant dix travailleurs au moins pendant plus d'une semaine.

## TITRE II

### AFFICHES ET REGISTRES

**Art. 319.** — Tous documents ou affiches dont l'apposition est prévue par la présente ordonnance et notamment ceux visés aux articles 83, 110, 164, 190, 198, 207, 219 et 257 de la présente ordonnance, doivent être apposés à une place convenable, aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux où les travailleurs sont reçus à leur entrée dans l'unité.

Ils doivent être constamment tenus dans un bon état de lisibilité.

**Art. 320.** — Tout employeur, chef d'entreprise ou d'exploitation, est tenu d'apposer, dans les conditions prévues à l'article précédent, une affiche sur laquelle sont portés les noms et adresses des inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales chargés de la surveillance de l'unité.

**Art. 321.** — Les unités et les employeurs sont tenus de présenter, sur requête de l'inspection du travail et des affaires sociales, les registres prévus aux articles 131, 207, 221 et le livre de paie prévu par l'article 154 de la présente ordonnance.

Lesdits registres devront être conservés par l'employeur pendant un délai de 3 ans à compter de leur clôture.

## LIVRE V

### PENALITES

#### TITRE I

### DISPOSITIONS GENERALES

**Art. 322.** — Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance sont poursuivies devant le tribunal, conformément aux dispositions du code de procédure pénale.

Toutefois, le tribunal, nonobstant toutes dispositions contraires, pourra se prononcer d'office sur les réparations civiles auxquelles pourraient donner lieu, éventuellement, ces infractions.

**Art. 323.** — En matière de contraventions, dans le cas où il y a récidive, l'amende est portée au double de celle prévue pour la première infraction.

Dans le cas où l'amende prévue pour la première infraction est applicable autant de fois qu'il y a d'infractions constatées ou de travailleurs ou apprentis concernés, l'amende prévue pour la récidive est imposée autant de fois qu'il y a de nouvelles contraventions relevées.

Il y a récidive lorsque, dans les 12 mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

**Art. 324.** — Les employeurs sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, préposés ou gérants.

## TITRE II

### DISPOSITIONS SPECIALES

#### Chapitre 1<sup>er</sup>

##### Relation de travail

###### Section I

###### Contrat et relation de travail

**Art. 325.** — Tout employeur qui recourt au marchandage, en violation des dispositions de l'article 14 de la présente ordonnance, est puni d'une amende de 2.000 à 4.000 DA, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de 15 jours à 6 mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent et imposée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

**Art. 326.** — Le licenciement collectif de travailleurs, effectué sans respecter la procédure prévue à l'article 39, est puni d'une amende de 250 à 1.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs indûment licenciés.

**Art. 327.** — La non-remise du certificat de travail prévu à l'article 44 ou le fait de porter sur ledit certificat une ou plusieurs mentions défavorables au travailleur, est punie d'une amende de 50 à 250 DA.

###### Section II

###### Contrat d'apprentissage

**Art. 328.** — Tout employeur qui embauche des apprentis n'ayant pas l'âge légal minimum de 14 ans est puni d'une amende de 300 à 1.000 DA, appliquée autant de fois qu'il y a d'apprentis concernés.

En cas de récidive, une peine de prison de 15 jours à 2 mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende qui peut être portée au double de celle prévue à l'alinéa précédent et imposée autant de fois qu'il y a d'apprentis concernés.

**Art. 329.** — Tout employeur qui embauche des apprentis en violation des dispositions de l'article 46, est puni d'une amende de 50 à 250 DA, appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions relevées.

La même peine est applicable à l'employeur qui manque à ses obligations, telles qu'elles sont prévues aux articles 54 à 58 inclus.

**Art. 330.** — L'omission des formalités prévues à l'article 50 ci-dessus, est punie d'une amende de 250 à 1.000 DA.

###### Section III

###### Règlement intérieur

**Art. 331.** — Toute infraction aux dispositions des articles 76, 78, 80, 81, 82, 83 et 84 ci-dessus, est punie d'une amende de 300 à 1.000 DA.

###### Section IV

###### Conventions collectives

**Art. 332.** — Toute infraction aux dispositions des conventions collectives, est punie d'une amende de 50 à 250 DA, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction.

## Chapitre 2

## Formation professionnelle et réglementation de l'emploi

## Section I

## Formation professionnelle

Art. 333. — La non-création d'un service de formation professionnelle et de promotion culturelle prévu à l'article 115 ci-dessus, ou toute entrave à son fonctionnement, en violation des dispositions des articles 117 et 122 ci-dessus, est punie d'une amende de 2.000 à 4.000 DA.

En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de 15 jours à 6 mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende qui peut être portée au double de celle prévue à l'alinéa précédent.

## Section II

## Réglementation de l'emploi

Art. 334. — Toute infraction aux dispositions des articles 126, 128, 129, 130 et 139 est punie d'une amende de 250 à 1.000 DA imposée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Art. 335. — Toute infraction aux dispositions de l'article 138 est punie d'une amende de 2.000 à 4.000 DA par travailleur concerné.

## Chapitre 3

## Rémunération des travailleurs

## Section I

## Détermination légale des rémunérations

Art. 336. — Tout employeur qui verse des rémunérations inférieures au salaire national minimum garanti ou qui enfreint les dispositions de l'article 148 ci-dessus, est puni d'une amende de 300 à 1.000 DA, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

## Section II

## Protection légale des rémunérations

Art. 337. — Tout employeur qui enfreint les dispositions des articles 149 à 154 inclus, 156, 157 ci-dessus et des textes pris pour leur application, est puni d'une amende de 50 à 250 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Art. 338. — Le refus de présentation, l'inexistence, la mauvaise tenue et la non-conservation pendant le délai prescrit du livre de paie institué par l'article 154 ci-dessus, sont punis d'une amende de 250 à 1.000 DA.

Art. 339. — La violation par l'employeur de l'interdiction du cautionnement, est punie d'une amende de 2.000 à 4.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de 15 jours à 6 mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent et imposée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Dans le cas où le cautionnement est autorisé en application des dispositions de l'article 158, l'employeur, qui a retenu ou utilisé pour son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise ou exploitation, les fonds, espèces ou titres remis en cautionnement, se voit appliquer les peines prévues par l'article 376 du code pénal.

Art. 340. — Tout employeur qui ouvre un économat, en violation des articles 159 et 160 ci-dessus ou qui maintient un économat dissous, en violation des dispositions de l'article 160 ci-dessus, est puni d'une amende de 2.000 à 4.000 DA.

En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de 15 jours à 6 mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent.

## Chapitre 4

## Conditions de travail

## Section I

## Age d'admission

Art. 341. — Tout employeur qui embauche un jeune travailleur n'ayant pas l'âge légal minimum d'admission au travail, est puni d'une amende de 300 à 1.000 DA.

En cas de récidive, une peine de prison de 15 jours à 6 mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent.

Est punie des mêmes peines, toute personne physique ou morale qui emploie des enfants âgés de moins de 16 ans à des activités théâtrales, cinématographiques, télévisées ou radiophoniques, en violation des dispositions de l'article 182 ci-dessus.

## Section II

## Durée de travail, travail de nuit, jours fériés, repos hebdomadaire

Art. 342. — Tout employeur qui enfreint les dispositions de l'article 183 et des textes pris pour son application, ainsi que des articles 184, 185, 186, 193 à 198, ou qui emploie des travailleurs ou apprentis le jour de leur repos hebdomadaire, est puni d'une amende de 50 à 250 DA, imposée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Art. 343. — Le non-respect des formalités prévues par les articles 190 et 198 ci-dessus, est puni d'une amende de 250 à 1.000 DA.

Art. 344. — Tout employeur qui enfreint, à l'égard des femmes ou des jeunes travailleurs ou apprentis, les dispositions des articles 194 et 210 ci-dessus, est puni d'une amende de 300 à 1.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue au premier alinéa du présent article et imposée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

## Section III

## Congés des travailleurs

Art. 345. — Tout employeur qui maintient à son poste ou qui embauche un travailleur durant son congé annuel, est puni d'une amende de 250 à 1.000 DA.

Art. 346. — Tout employeur qui contrevoie aux dispositions des articles 215, 216, 217, 218 et 222, est puni d'une amende de 50 à 250 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Est puni de la même peine appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées, tout employeur qui refuse de verser l'indemnité de congé ou qui paie une indemnité inférieure à celle qui résulte de l'application des articles 225, 226 et 227 ci-dessus.

Est puni de la même peine appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs ou d'apprentis concernés, tout employeur qui refuse d'adhérer aux caisses de congés payés en violation des dispositions de l'article 228 ci-dessus et des textes pris pour son application.

Est également puni de la même peine, tout employeur qui refuse d'accorder aux travailleurs ou apprentis qui y ont droit, les congés spéciaux prévus aux articles 229 à 235 inclus.

Art. 347. — L'inobservation des formalités prévues à l'article 224 ci-dessus, est punie d'une amende de 250 à 1.000 DA.

Art. 348. — Le refus de présentation, l'inexistence, la mauvaise tenue, la non-conservation pendant le délai prescrit, du registre de congés payés institué par l'article 221 ci-dessus, sont punis d'une amende de 250 à 1.000 DA.

## Section IV

## Hygiène, sécurité, médecine du travail

Art. 349. — Toute entrave à la constitution, à la désignation des membres ou au fonctionnement des commissions d'hygiène et de sécurité, à la désignation ou à l'exercice des fonctions d'un délégué à l'hygiène et à la sécurité, est punie d'une amende de 2.000 à 4.000 DA.

En cas de récidive, un emprisonnement de 15 jours à 6 mois peut être prononcé, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent.

Les mêmes peines sont applicables à tout employeur qui refuse la participation des travailleurs à la gestion d'un service autonome de médecine du travail, dans le cas où celui-ci est créé.

Art. 350. — Tout employeur qui occupe des femmes, des jeunes travailleurs ou apprentis, en violation des dispositions de l'article 260 ci-dessus et des textes pris pour son application, est puni d'une amende de 300 à 1.000 DA imposée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

En cas de récidive, un emprisonnement de 15 jours à 2 mois peut être prononcé, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent.

Art. 351. — Toute infraction aux dispositions des articles 241 à 257 inclus et des textes pris pour leur application, ainsi que de l'article 261 ci-dessus, est punie d'une amende de 250 à 1.000 DA imposée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Le jugement fixe, en outre, le délai dans lequel sont exécutés les travaux de sécurité ou de salubrité imposés par les dispositions susvisées. Ce délai ne peut excéder dix mois.

En cas de récidive, le juge peut, outre l'amende déterminée dans les conditions prévues à l'article 323 ci-dessus, prononcer la fermeture totale ou partielle, temporaire ou définitive de de l'unité dans laquelle n'ont pas été exécutés les travaux de sécurité ou de salubrité visés à l'article précédent.

Cette fermeture, lorsqu'elle entraîne le licenciement de tout ou partie du personnel, donne lieu au délai-congé et à tous autres droits qui naissent, en faveur des travailleurs, de la législation en vigueur.

Toutefois, aucune infraction nouvelle ne peut être relevée pour la même cause pendant le cours du délai qui a été éventuellement accordé pour effectuer les travaux.

Art. 352. — Tout employeur qui enfreint les dispositions des articles 290, 291, 292, 293, 294 et 300 ci-dessus, est puni d'une amende de 50 à 250 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Est puni de la même peine, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs ou d'apprentis concernés, tout employeur qui refuse de s'affilier à l'organisme national inter-entreprises de médecine du travail, alors que son affiliation est obligatoire.

Art. 353. — En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des femmes et des jeunes travailleurs ou apprentis, ainsi qu'aux dispositions concernant l'hygiène et la sécurité, le tribunal peut ordonner l'affichage du jugement sur les lieux de travail. Il peut, en outre, en ordonner la publication dans un ou plusieurs journaux.

## Chapitre 5

### Syndicats et rapports collectifs de travail

#### Section I

##### Syndicats

Art. 354. — Tout employeur qui refuse d'installer le panneau d'affichage prévu par la loi, est puni d'une amende de 200 à 500 DA.

#### Section II

##### Section syndicale

Art. 355. — Toute entrave à la constitution, à la désignation ou au fonctionnement de la section syndicale, est punie d'une amende de 2.000 à 4.000 DA.

La même peine est applicable en cas de licenciement d'un représentant des travailleurs.

En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de 15 jours à 6 mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende dont le montant peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent.

## Chapitre 6

### Conflits collectifs

Art. 356. — Toute infraction aux dispositions d'un protocole d'accord, d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale, est punie d'une amende de 50 à 250 DA imposée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

## Chapitre 7

### Inspection du travail et des affaires sociales

Art. 357. — Tout obstacle à l'accomplissement de la mission de l'inspecteur du travail et des affaires sociales, est puni conformément à l'article 18 de l'ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales.

Art. 358. — Tout employeur qui omet d'accomplir les déclarations prévues aux articles 316 et 318 ci-dessus ou les accomplit dans des conditions autres que celles prévues à l'article 317 ci-dessus, sera puni d'une amende de 250 à 1.000 DA.

Est punie de la même peine appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées, l'omission d'apposer les affiches visées aux articles 319 et 320 ci-dessus ou l'opposition

Sont punis de la peine prévue au premier alinéa du présent à l'article 319 ci-dessus.

Sont punis de la peine prévue au premier alinéa du présent article, appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées, le refus de présentation, l'inexistence, la mauvaise tenue ou la non-conservation, pendant le délai prescrit, des registres visés à l'article 321 ainsi que ceux qui peuvent être éventuellement prévus par les textes d'application de la présente ordonnance.

## LIVRE IX

### DISPOSITIONS FINALES

Art. 359. — Des textes réglementaires détermineront, s'il y a lieu, les modalités d'application de la présente ordonnance.

Art. 360. — 1° Les contrats d'apprentissage en cours sont désormais régis par les dispositions de la présente ordonnance.

Les employeurs sont tenus, dans un délai de six mois, à compter de la publication de la présente ordonnance au journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire, de procéder à la révision des contrats en cours, en vue de les adapter aux exigences de la présente ordonnance.

Les contrats d'apprentissage en cours qui tombent sous le coup d'une ou plusieurs interdictions contenues dans les articles 46 et 47 de la présente ordonnance, sont exceptionnellement maintenus en vigueur jusqu'à leur expiration. Ils doivent être remaniés dans le délai fixé à l'alinéa précédent s'ils contiennent des clauses contraires aux autres dispositions de la présente ordonnance, relatives aux contrats d'apprentissage. A la fin du contrat, le apprenti doivent obligatoirement passer les examens prévus à l'article 60 de la présente ordonnance, auprès du centre local de la formation professionnelle des adultes.

2° Tout règlement intérieur existant, doit se conformer aux dispositions de la présente ordonnance, dans le délai d'un an, à compter de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Art. 361. — Sont abrogées, toutes dispositions contraires à celles de la présente ordonnance.

Art. 362. — La présente ordonnance sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 29 avril 1975.

Houari BOUMEDIENE

**TABLE DES MATIERES**  
de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975

MATIERES	ARTICLES
<b>LIVRE I</b>	
RELATIONS DE TRAVAIL	
<b>TITRE I</b> — Relations individuelles de travail	
Chapitre 1 <sup>er</sup> — Contrat et relation de travail	
Section I — Formation, preuve et règles générales concernant la relation de travail	2 à 15
Section II — Suspension de la relation de travail	16 à 30
§ 1 — Service national .....	16 à 19
§ 2 — Maladie .....	20 à 23
§ 3 — Femmes en couches .....	24 et 25
§ 4 — Mandats .....	26
§ 5 — Grève .....	27 et 28
§ 6 — Lock-out .....	29 et 30
Section III — Fin de la relation de travail	31 à 44
§ 1 — Fin régulière de la relation de travail ....	31 à 33
§ 2 — Fin de la relation de travail du fait du travailleur .....	34 et 35
§ 3 — Licenciement individuel .....	36 à 38
§ 4 — Licenciement collectif .....	39 et 40
§ 5 — Dispositions communes .....	41 à 44
Chapitre 2 Contrat d'apprentissage	
Section I — Dispositions relatives à l'apprentissage des mineurs	45 à 66
§ 1 — Dispositions générales .....	45 à 53
§ 2 — Obligations de l'employeur .....	54 à 58
§ 3 — Obligations de l'apprenti .....	59 et 60
§ 4 — Résolution du contrat d'apprentissage ....	61 à 66
Section II — Dispositions relatives à l'apprentissage des personnes majeures	67 et 68
Chapitre 3 — Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs	
Section I — Travailleurs à domicile	69 à 72
Section II — Représentants du commerce	73 et 74
Section III — Gens de mer	75
<b>TITRE II</b> — Relations collectives de travail	
Chapitre 1 <sup>er</sup> — Règlement intérieur	76 à 84
Chapitre 2 — Conventions collectives	
Section I — Règles générales	85 à 91
Section II — Procédure d'établissement des conventions collectives	92 à 100
Section III — Commission nationale des conventions collectives	101 à 103
Section IV — Exécution de la convention	104 à 110

MATIERES	ARTICLES
<b>LIVRE II</b>	
FORMATION PROFESSIONNELLE ET REGLEMENTATION DE L'EMPLOI	
<b>TITRE I</b> — Formation professionnelle	111 à 123
<b>TITRE II</b> — Réglementation de l'emploi	
Chapitre 1 <sup>er</sup> — Règles générales	124 à 131
Chapitre 2 — Règles relatives à la main-d'œuvre étrangère	132 à 144
<b>LIVRE III</b>	
REMUNERATIONS DES TRAVAILLEURS	
<b>TITRE I</b> — Détermination du salaire national minimum garanti	145 à 148
<b>TITRE II</b> — Protection légale des rémunérations	
Chapitre 1 <sup>er</sup> — Moyens, périodicité et preuve des paiements des rémunérations	149 à 155
Chapitre 2 — Retenues sur les rémunérations autres que les retenues effectuées au titre de la fiscalité et de la législation sur la sécurité sociale	
Section I — Retenues opérées par l'employeur et cautionnements	156 à 158
Section II — Economats	159 et 160
Chapitre 3 — Garanties et priviléges des rémunérations	161 à 171
Chapitre 4 — Protection des rémunérations et prescription de l'action en paiement	172 à 174
Chapitre 5 — Dispositions particulières au contrôle et à la répartition du fonds d'intéressement des travailleurs dans la restauration, l'hôtellerie et activités similaires	175 à 179
<b>LIVRE IV</b>	
CONDITIONS DE TRAVAIL	
<b>TITRE I</b> — Conditions du travail	
Chapitre 1 <sup>er</sup> — Age d'admission	180 à 182
Chapitre 2 — Durée du travail	
Section I — Section non agricole	183 à 191
Section II — Secteur agricole	192
Chapitre 3 — Travail de nuit	193 à 198
Chapitre 4 — Repos hebdomadaire	199 à 207
Chapitre 5 — Jours fériés	208 à 212
<b>TITRE II</b> — Congés des travailleurs	
Chapitre 1 <sup>er</sup> — Congés annuels	
Section I — Règles générales	213 à 221
Section II — Cumul, report et fractionnement des congés	222 à 224

MATIERES	ARTICLES	MATIERES	ARTICLES
Section III — Indemnité de congé	225 à 227	LIVRE V	
Section IV — Caisses de congés payés	228	DECLARATION D'OUVERTURE - REGISTRES OBLIGATOIRES - AFFICHAGE	
Chapitre 2 — Congés spéciaux	229 à 235	TITRE I — Déclaration d'ouverture	316 à 318
Chapitre 3 — Congés de maladie	236 à 240	TITRE II — Affiches et registres	319 à 321
TITRE III — Hygiène, sécurité et médecine du travail		LIVRE VI	
Chapitre 1 <sup>er</sup> — Règles générales		PÉNALITÉS	
Section I — Mesures générales de la protection et de salubrité		TITRE I — Dispositions générales	322 à 324
§ 1 — Mesures générales de salubrité .....	241 à 245	TITRE II — Dispositions spéciales	
§ 2 — Mesures de prévention contre les accidents..	246 à 256	Chapitre 1 <sup>er</sup> — Relation de travail	
§ 3 — Mesures de protection contre les incendies..	257	Section I — Contrat et relation de travail	325 à 327
§ 4 — Modalités d'application de la présente section .....	258 et 259	Section II — Contrat d'apprentissage	328 à 330
Section II — Dispositions particulières au travail des femmes et des enfants	260 et 261	Section III — Règlement intérieur	331
Chapitre 2 — Organes d'hygiène et de sécurité		Section IV — Conventions collectives	332
Section I — Commissions paritaires d'hygiène et de sécurité	262 à 271	Chapitre 2 — Formation professionnelle et réglementation de l'emploi	
Section II — Dispositions diverses	272 et 273	Section I — Formation professionnelle	333
Chapitre 3 — Médecine du travail		Section II — Réglementation de l'emploi	334 et 335
Section I — Règles générales	274 à 277	Chapitre 3 — Rémunération des travailleurs	
Section II — Organes	278 à 280	Section I — Détermination légale de rémunérations	336
Section III — Dispositions applicables aux médecins exerçant la médecine du travail		Section II — Protection légale des rémunérations	337 à 340
§ 1 — Dispositions générales .....	281 à 286	Chapitre 4 — Conditions générales de travail	
§ 2 — Prérogatives du médecin du travail en matière d'hygiène des lieux du travail	287 à 289	Section I — Âge d'admission	341
Section IV — Obligations communes à toutes les unités en matière de médecine du travail		Section II — Durée du travail, travail de nuit, jours fériés, repos hebdomadaire	342 à 344
§ 1 — Règles générales .....	290	Section III — Congés des travailleurs	345 à 348
§ 2 — Visites et examens médicaux du personnel..	291 à 298	Section IV — Hygiène, sécurité, médecine du travail	349 à 353
§ 3 — Protection sanitaire .....	299 et 300	Chapitre 5 — Syndicats et rapports collectifs de travail	
Section V — Locaux et matériel	301	Section I — Syndicats	354
Chapitre 4 — Dispositions spéciales	302	Section II — Section syndicale	355
TITRE IV — Règlement des conflits collectifs		Chapitre 6 — Conflits collectifs	356
Chapitre 1 <sup>er</sup> — Conciliation	303	Chapitre 7 — Inspection du travail et des affaires sociales	357 et 358
Chapitre 2 — Arbitrage	304 à 315	LIVRE VII	
		DISPOSITIONS FINALES	
		359 à 362	

Ordonnance n° 75-32 du 29 avril 1975 relative à la justice du travail.

AU NOM DU PEUPLE,

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,

Sur le rapport du ministre de la Justice, garde des sceaux,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djuomada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu l'ordonnance n° 65-278 du 16 novembre 1965 portant organisation judiciaire, et notamment son article 7 ;

Vu l'ordonnance n° 66-154 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code de procédure civile ;

Vu la charte de l'organisation socialiste des entreprises ;

Vu l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises, ensemble les textes subséquents ;

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 le décret n° 72-61 du 21 mars 1972 relatif au fonctionnement des tribunaux en matière sociale ;

Ordonne :

Chapitre I

Tribunal siégeant en matière sociale

Article 1<sup>er</sup>. — Tout différend né à l'occasion d'un contrat ou d'une relation de travail ou d'un contrat d'apprentissage entre employeur et travailleur, non régis par le statut général de la fonction publique, est porté devant le tribunal siégeant en matière sociale.

La demande n'est recevable qu'après qu'il soit justifié que le différend a été porté en conciliation devant l'inspecteur du travail et des affaires sociales territorialement compétent, lequel n'a pu concilier les parties.

Pour les entreprises socialistes, l'inspecteur du travail et des affaires sociales ne peut être saisi du différend qu'après épuisement des voies de recours amiables prévues par la loi au sein des entreprises socialistes.

Art. 2. — Le tribunal siège en matière sociale sous la présidence d'un magistrat assisté de deux assesseurs travailleurs.

Les assesseurs ont voix consultative.

Art. 3. — Il est établi chaque année, entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril, pour chaque tribunal, une liste d'assesseurs syndiqués proposés par l'Union générale des travailleurs algériens et désignés par le Parti.

Chaque liste comprend des assesseurs titulaires et des assesseurs suppléants dont le nombre est fixé par ordonnance du président de la cour.

Le nombre des assesseurs suppléants doit être égal au double de celui des assesseurs titulaires.

Art. 4. — Nul ne peut être inscrit en qualité d'assesseur titulaire ou suppléant, s'il n'est de nationalité algérienne, jouissant de ses droits civiques, âgé de vingt-cinq ans au moins, domicilié dans le ressort du tribunal depuis deux ans au moins.

Art. 5. — Ne peuvent être inscrites sur la liste prévue à l'article 4 ci-dessus :

1<sup>o</sup> les individus condamnés pour crime ;

2<sup>o</sup> ceux condamnés pour vol, escroquerie, abus de confiance, recel, atteinte à l'économie nationale, concussion, corruption, trafic d'influence, atteint au mœurs, outrage aux bonnes mœurs, infractions aux lois sur la vente de substances vénéneuses, faux en écriture privée, de commerce ou de banque.

3<sup>o</sup> ceux condamnés à l'emprisonnement pour délit ;

4<sup>o</sup> ceux condamnés à l'emprisonnement pour infractions en matière de douanes, d'impôts et taxes assimilées ;

5<sup>o</sup> ceux qui sont en état de contumace ;

6<sup>o</sup> les interdits ;

7<sup>o</sup> les anciens avocats, les anciens défenseurs de justice et anciens notaires destitués, radiés, révoqués ;

8<sup>o</sup> les faillis non réhabilités.

Art. 6. — Les assesseurs titulaires et suppléants sont désignés pour deux ans.

La période prévue ci-dessus commence à courir du jour de l'installation et expire, soit le jour de l'installation du successeur, soit, en cas de démission, au jour où celle-ci est devenue définitive.

Art. 7. — Pour le service des audiences, il est fait appel à un assesseur titulaire ou, en cas d'absence, à un assesseur suppléant, chacun pris dans l'ordre de la liste.

Art. 8. — Lorsque, en cours d'année judiciaire, un assesseur titulaire cesse, pour quelque cause que ce soit, ses fonctions, celles-ci sont attribuées d'office, par ordonnance du président de la cour, à un assesseur suppléant pris dans l'ordre de la liste.

Lorsque, dans les mêmes circonstances, la liste des assesseurs suppléants se trouve réduite de moitié, il est pourvu immédiatement par le Parti aux remplacements nécessaires dans les conditions fixées à l'article 8 de la présente ordonnance. Toutefois, il n'y a pas lieu de procéder à cette désignation, si la vacance est constatée dans le mois précédent le renouvellement.

Les assesseurs titulaires et suppléants dans les conditions du présent article, ne demeurent en exercice que pour la durée restante du mandat de leurs prédécesseurs.

Art. 9. — Lorsqu'un assesseur désire cesser ses fonctions, il doit adresser sa démission au président de la cour, après en avoir informé le président du tribunal et le Parti. La démission devient définitive à la date d'un mois après sa remise au président de la cour.

L'assesseur ne peut pas rester en fonctions après cette date, même s'il n'est pas pourvu à son remplacement.

Art. 10. — Les assesseurs titulaires et suppléants qui, sans motif légitime, ne répondent pas à trois convocations successives, sont radiés de la liste.

La radiation est constatée par ordonnance du président de la cour et avis en est donné au Parti.

L'assesseur radié ne peut pas figurer sur les trois listes suivantes.

Art. 11. — L'assesseur titulaire ou suppléant frappé d'une des incapacités édictées à l'article 5 ci-dessus, est déchu, de plein droit, de ses fonctions. Cette déchéance est constatée par ordonnance du président de la cour et avis en est donné au Parti.

Art. 12. — A la première audience du mois d'octobre, suivant la publication de la liste prévue à l'article 3 ci-dessus, le tribunal, en audience solennelle, procéde à l'installation des assesseurs titulaires et suppléants figurant sur cette liste.

Les assesseurs titulaires ou suppléants désignés dans les conditions de l'article 6 ci-dessus, sont installés immédiatement dans leurs fonctions.

Avant d'entrer en fonctions, les assesseurs titulaires et suppléants prêtent, devant le tribunal, le serment suivant :

أقسم بالله الذي لا إله إلا هو أن أعد بآن أقوم بمسؤوليتي  
بخلاص وأحسن قيام وآن لا أنسى سر الدواولات وأحافظ على  
هذا السر محافظة تامة .

« Je jure par Dieu en dehors duquel il n'existe pas d'autre divinité que je promets de bien et fidèlement remplir mes fonctions et de garder religieusement le secret des délibérations ».

Art. 13. — A défaut d'assesseurs, les tribunaux en matière sociale siègent valablement à juge unique.

Chapitre II

Procédure

Art. 14. — Sont applicables, les dispositions de l'ordonnance n° 66-154 du 8 juin 1966 portant code de procédure civile, sous réserve des dispositions ci-après de la présente ordonnance.

Art. 16. — Le défendeur est appelé à comparaître par lettre recommandée du secrétaire-greffier avec accusé de réception : la lettre doit contenir les jour, mois et an, les nom, prénoms, profession et domicile du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, le jour et l'heure de la comparution. Elle est remise à la poste par les soins du secrétaires-greffier.

Art. 16. — En audience de jugement, les travailleurs peuvent se faire assister ou représenter soit par un avocat ou par un défenseur de justice, soit par un mandataire ou par un délégué du syndicat de la même branche professionnelle que les travailleurs concernés.

Les employeurs peuvent se faire assister ou représenter par un de leurs agents ou par un avocat ou un défenseur de justice.

Le mandataire doit être porteur d'un pouvoir sur papier libre.

Art. 17. — Les convocations adressées aux parties et aux témoins sont adressées en franchise postale.

Art. 18. — Les actes de procédure, les jugements et actes nécessaires à leur exécution sont dispensés des droits de timbre et d'enregistrement.

Ces dispositions sont applicables aux causes portées en appel et devant la cour suprême.

Art. 19. — Outre les dispositions prévues par l'ordonnance n° 71-57 du 5 août 1971 relative à l'assistance judiciaire, le bénéfice de celle-ci est accordé de plein droit à tout travailleur ou apprenti dont la rémunération nette est inférieure à deux fois le salaire minimum garanti.

Art. 20. — Les décisions rendues par les sections sociales sont susceptibles de voies de recours dans les conditions et délais prévus par l'ordonnance n° 66-154 du 8 juin 1966 portant code de procédure civile.

Toutefois, en appel, la cour doit se prononcer dans les trois mois qui suivent l'interjection en appel.

Art. 21. — Nonobstant opposition ou appel, l'exécution provisoire sans caution, de tout jugement, peut être prononcée par le juge.

Elle est de plein droit en ce qui concerne les rémunérations des six derniers mois, les réintégrations et la remise de certificats de travail.

Art. 22. — Sont abrogées toutes dispositions contraires à celles de la présente ordonnance, et notamment celles du décret n° 72-61 du 21 mars 1972 relatif au fonctionnement des tribunaux en matière sociale.

Art. 23. — La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire*.

Fait à Alger, le 29 avril 1975.

Houari BOUMEDIENE

Ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales.

#### AU NOM DU PEUPLE,

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres, Sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu la charte de l'organisation socialiste des entreprises ;

Vu l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises, ensemble les textes subséquents ;

Vu l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé et notamment son article 13, ensemble les textes pris pour son application ;

Vu l'ordonnance n° 71-79 du 8 novembre 1971 portant révolution agraire et notamment son article 96 ;

Vu l'ordonnance n° 66-183 du 2 juin 1966 modifiée et complétée portant statut général de la fonction publique ;

Vu l'ordonnance n° 66-155 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code de procédure pénale et notamment son article 27 ;

Vu l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal et notamment ses articles 144 à 149 ;

Vu l'ordonnance n° 68-653 du 30 décembre 1968 relative à l'autogestion dans l'agriculture ;

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 ;

#### Ordonne :

#### Chapitre I

##### Compétence de l'inspection du travail et des affaires sociales

Article 1<sup>er</sup>. — L'inspection du travail et des affaires sociales est seule habilitée à veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, par tout employeur, personne physique ou morale, et par toute entreprise et exploitation socialiste, autogérée ou coopérative où sont occupés un ou plusieurs travailleurs ou apprentis de l'un ou de l'autre sexe à des activités agricoles et non agricoles.

Art. 2. — Sont exclus du domaine de la compétence de l'inspection du travail et des affaires sociales :

a) les personnes régies par le statut général de la fonction publique en vertu des dispositions de l'ordonnance n° 66-183 du 2 juin 1966, modifiée et complétée, portant statut général de la fonction publique ;

b) les établissements de l'Etat dans lesquels les nécessités de la défense nationale s'opposent à l'introduction de personnes étrangères. Dans ce cas, le contrôle des conditions de travail est exclusivement confié aux agents désignés à cet effet par le ministre de la défense nationale ;

c) les personnels embarqués de transport aérien, des navires de commerce et de pêche.

Des textes spéciaux, élaborés conjointement par le ministre d'Etat chargé des transports et le ministre du travail et des affaires sociales prévoiront, pour ces personnels, des conditions particulières de contrôle.

Pour les personnels désignés ci-après, le contrôle des conditions de travail se fait en collaboration technique avec :

a) la direction des mines et de la géologie du ministère de l'industrie et de l'énergie pour les travailleurs des mines, minières et carrières ;

b) le ministère de l'agriculture et de la réforme agraire en ce qui concerne les travailleurs agricoles des secteurs socialistes, coopératif et privé.

#### Chapitre II

##### Attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales

Art. 3. — Dans le cadre de sa mission, l'inspection du travail et des affaires sociales est chargée :

1<sup>o</sup> de s'assurer de l'exécution des dispositions légales et réglementaires en matière de droit du travail ;

2<sup>o</sup> de veiller au bon fonctionnement des assemblées des travailleurs et de leurs commissions permanentes, ainsi qu'au respect de leurs prérogatives ;

3<sup>o</sup> de veiller au libre exercice par la section syndicale de l'union générale des travailleurs algériens, des activités syndicales et au respect des attributions du bureau de la section syndicale, telles qu'elles découlent des dispositions de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé ainsi que celles de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé ;

4° de procéder à la conciliation préalable des différends individuels de travail dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de l'ordonnance n° 75-32 du 29 avril 1975 relative à la justice du travail ;

5° de procéder à la conciliation dans les conflits collectifs de travail conformément aux dispositions de l'article 15 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 susvisée, et de l'article 303 de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

Dans le secteur socialiste, la conciliation de l'inspection du travail et des affaires sociales, en cas de conflits collectifs, s'effectue conformément à la procédure prévue par l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1974 relative à la gestion socialiste des entreprises et par le statut des travailleurs des entreprises socialistes.

Art. 4. — L'inspection du travail et des affaires sociales est, en outre, chargée de conseiller et d'informer les travailleurs ou apprentis, ainsi que les employeurs, chefs d'entreprise ou d'unité, en matière d'application de la législation du travail.

Art. 5. — Les inspecteurs du travail et des affaires sociales ont pouvoir :

1° d'entrer, à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout lieu où sont occupées des personnes susceptibles d'être protégées par les 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 agents de l'inspection du travail et des affaires sociales peuvent, à tout moment, accéder à ces lieux de production, dans le cadre de l'exercice de leurs prérogatives, pendant les heures de travail, qu'elles soient de jour ou de nuit.

Un arrêté conjoint du ministre du travail et des affaires sociales, du ministre de la justice, garde des sceaux et du ministre de l'intérieur déterminent les modalités d'application de l'alinéa ci-dessus.

2° de procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugées nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées.

Ils peuvent notamment :

a) interroger toute personne avec ou sans témoin pour motifs en rapport avec leur mission ;

b) prélever et emporter, aux fins d'analyse, toute matière mise en œuvre ou tout produit distribué ou utilisé,

3° requérir, si besoin est, les avis et les conseils de toute personne compétente.

Un représentant de la section syndicale ou de l'assemblée des travailleurs accompagne de droit l'inspecteur du travail et des affaires sociales lors de son inspection.

L'inspecteur du travail et des affaires sociales peut, en outre, se faire accompagner, lors de ses visites, de l'employeur ou du chef d'unité ou de leur représentant, ou de toute personne investie de pouvoirs de contrôle par des dispositions spéciales de la législation et de la réglementation en vigueur.

Lors de ses visites générales d'unités ou d'entreprises, l'inspecteur du travail et des affaires sociales doit se faire accompagner d'un représentant de la section syndicale ou de l'assemblée des travailleurs.

Art. 6. — Dans le cadre de leur mission, les inspecteurs du travail et des affaires sociales ont l'initiative de leurs tournées et enquêtes. Sur instruction du ministre du travail et des affaires sociales, ils peuvent instruiter dans une circonscription autre que celle dans laquelle ils ont été affectés.

Art. 7. — Les inspecteurs du travail et des affaires sociales sont des agents assermentés et commissionnés.

Ils sont habilités à procéder, dans le cadre de leur mission, aux actes ci-après :

- a) observations écrites ;
- b) injonctions ;
- c) mises en demeure ;
- d) contrats d'infractions et procès-verbaux.

Ils peuvent en outre procéder à la conciliation conformément à l'article 303 de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

Art. 8. — Lorsque des infractions aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène, la salubrité, la sécurité et la médecine du travail sont constatées, l'inspecteur du travail et des affaires sociales met l'employeur, le chef d'entreprise ou d'unité, en demeure de se conformer aux prescriptions lorsque cette procédure est prévue pour l'application de ces dispositions.

Celui-ci fixe un délai à l'employeur pour mettre fin auxdites infractions, conformément à la législation en vigueur.

Art. 9. — Les inspecteurs du travail et des affaires sociales consignent les observations, injonctions et mises en demeure formulées dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, sur un registre spécialement ouvert à cet effet.

L'employeur ou ses préposés sont tenus de présenter à tout moment ledit registre.

Art. 10. — Lorsque des travailleurs sont exposés à des risques graves résultant d'emplacements ou de procédés de travail particulièrement insalubres ou dangereux, l'inspecteur du travail et des affaires sociales, indépendamment de l'exécution des prescriptions législatives et réglementaires, peut inviter l'employeur, le chef d'entreprise ou d'unité à prendre des mesures de prévention adaptées aux risques à prévenir.

Cette invitation impérative, datée et signée, est consignée sur le registre des mises en demeure ; elle fixe le délai de réalisation des mesures demandées ; elle est dans un délai de quarante-huit heures, confirmée par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur, le chef d'entreprise ou d'unité est tenu de faire connaître à l'inspection du travail et des affaires sociales dans un délai de quinze jours, la suite donnée à cette invitation.

Si la mise en demeure semble injustifiée, l'employeur peut adresser, avant l'expiration du délai qui lui a été fixé et au plus tard 15 jours après la notification de la mise en demeure, une réclamation au ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 11. — L'inspecteur du travail et des affaires sociales a la possibilité, dans le cadre des dispositions légales, de faire injonction aux employeurs ou aux responsables de la gestion du personnel d'avoir à rétablir le travailleur dans ses droits dans le délai fixé par la loi.

La non-observation de l'injonction entraîne saisine immédiate de la juridiction du travail qui, sur le vu du procès-verbal d'injonction fait rétablir le travailleur lésé dans ses droits ou oblige le chef d'entreprise ou d'unité ou l'employeur à se conformer à ladite injonction sans préjudice des sanctions édictées par ailleurs.

Art. 12. — Les inspecteurs du travail et des affaires sociales constatent et relèvent les infractions à la législation relative aux conditions générales de travail et à l'association des travailleurs dans le cadre de la gestion des entreprises, conformément à l'article 27 de l'ordonnance n° 68-155 du 8 juin 1968 portant code de procédure pénale.

Les procès-verbaux des inspecteurs du travail et des affaires sociales font foi jusqu'à inscription en fau. Ils sont jugés à la prochaine audience.

Art. 13. — L'inspecteur du travail et des affaires sociales a un pouvoir de décision dans les matières où la législation et la réglementation les prévoient expressément.

Art. 14. — Dans le cas de conflits individuels ou collectifs, les procès-verbaux de conciliation dûment signés et déposés à l'inspection du travail et des affaires sociales, s'imposent aux signataires et son force exécutoire.

Dans le secteur socialiste agricole et non agricole, les inspecteurs du travail et des affaires sociales, avant de relever procès-verbal d'infraction, sont tenus d'inscrire sur le registre de l'inspection du travail et des affaires sociales, les observations formulées et d'adresser une copie au ministre du travail et des affaires sociales qui saisit l'autorité de tutelle intéressée.

Si quarante-cinq jours après le relevé des observations l'infraction persiste, les agents de l'inspection du travail et des affaires sociales sont fondés à dresser procès-verbal.

Art. 15. — Lorsque l'inspecteur du travail et des affaires sociales, en visite d'inspection dans une unité, constate une cause de danger imminent, soit pour la sécurité des personnes, soit pour la conservation de l'unité, il saisit le wali qui prend toutes mesures utiles.

Lorsque cette constatation est faite par le médecin-inspecteur du travail ou un technicien de la sécurité, ces derniers doivent aviser l'inspecteur du travail et des affaires sociales, et en cas d'indisponibilité de celui-ci, saisir directement le wali.

Art. 16. — Les inspecteurs du travail et des affaires sociales, ainsi que toute personne investie de pouvoirs de contrôle, telle que prévue à l'article 5 avant-dernier alinéa de la présente ordonnance, doivent traiter de façon strictement confidentielle, toute plainte formulée par un travailleur et préserver l'anonymat du plaignant.

Les personnes visées à l'article 5 ci-dessus sont soumises au secret professionnel au même titre que les agents de l'inspection du travail et des affaires sociales.

Art. 17. — Les agents de l'inspection du travail et des affaires sociales, les médecins-inspecteurs du travail, les techniciens de la sécurité, ainsi que les personnes visées à l'article 16 ci-dessus, ne peuvent avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les unités placées sous leur contrôle.

Art. 18. — Toute personne qui fait obstacle à l'exercice des fonctions d'un inspecteur du travail et des affaires sociales ou d'une personne qui l'assiste, est punie d'une amende de 2000 à 4000 DA.

En cas de récidive, un emprisonnement de 15 jours à 6 mois peut être prononcé, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent.

Art. 19. — Les dispositions des articles 144 à 149 inclus de l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée portant code pénal, sont applicables à ceux qui se rendent coupables d'outrages ou violences envers les inspecteurs du travail et des affaires sociales et les personnes qui les assistent.

Art. 20. — Les agents de l'ordre public doivent, sur la demande de l'inspecteur du travail et des affaires sociales, lui prêter aide et assistance dans l'exercice de ses fonctions.

### Chapitre III

#### Dispositions diverses

Art. 21. — Les modalités d'application de la présente ordonnance seront en tant que de besoin, précisée par décret pris sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 22. — Toutes dispositions contraires à celles de la présente ordonnance, sont abrogées.

Art. 23. — La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire*.

Fait à Alger, le 29 avril 1975.

Houari BOUMEDIENE.

Ordonnance n° 75-34 du 2<sup>e</sup> avril 1975 relative à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations.

#### AU NOM DU PEUPLE,

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,

Sur le rapport conjoint du ministre de la justice, garde des sceaux et du ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé ;

Vu l'ordonnance n° 66-154 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code de procédure civile ;

#### Ordonne :

Article 1<sup>er</sup>. — Sauf pour les dettes alimentaires visées à l'article 2 ci-après, les rémunérations nettes dues aux travailleurs, y compris ceux régis par le statut général de la fonction publique, ne sont saisissables ou cessibles que dans les proportions suivantes :

— 5 % pour toute rémunération ou tranche de rémunération nette égale au salaire national minimum garanti (SNMG),

— 10 % pour toute tranche de rémunération nette supérieure au SNMG et inférieure ou égale à deux fois le SNMG,

— 15 % pour toute tranche de rémunération nette supérieure à deux fois le SNMG et inférieure ou égale à cinq fois le SNMG,

— 20 % pour toute tranche de rémunération nette supérieure à cinq fois le SNMG et inférieure ou égale à six fois le SNMG,

— 25 % pour toute tranche de rémunération nette supérieure à six fois le SNMG et inférieure ou égale à huit fois le SNMG,

— 50 % pour toute tranche de rémunération nette supérieure à huit fois le SNMG.

Les sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et les allocations ou indemnités versées, le cas échéant, pour charges de famille, ne rentrent pas en compte dans le calcul de la retenue pour la saisie-arrêt.

Art. 2. — En cas de cession ou de saisie-arrêt faite pour le paiement de dettes alimentaires, le terme mensuel courant de la pension alimentaire est chaque fois prélevé intégralement sur la portion insaisissable de la rémunération.

La portion saisisable de ladite rémunération peut, le cas échéant, être retenue en sus, soit pour sûreté des termes arrêtés de la pension alimentaire et des frais, soit au profit des créanciers ordinaires opposants ou cessionnaires.

Art. 3. — La cession des créances visées aux articles 1 et 2 ci-dessus, ne peut être consentie, quel qu'en soit le montant, que par une déclaration souscrite par le cédant en personne, devant le greffier du tribunal de sa résidence.

Art. 4. — Le greffier fait mention de la déclaration sur le registre prévu à l'article 16 ci-dessus. Il adresse, lorsqu'il en est requis par les parties ou par l'une d'elles, une notification par lettre recommandée au débiteur de la rémunération ou à son représentant préposé au paiement, dans le lieu où travaille le cédant.

La retenue est opérée sur cette seule notification.

La cession non notifiée dans le délai d'un an est périssée.

Le cessionnaire reçoit directement les retenues du débiteur de la rémunération sur la production d'une copie de la mention de la déclaration au registre prévu à l'article 16 ci-dessous.

Toutefois, lorsque la cession est paralysée par une ou plusieurs oppositions antérieures, les sommes retenues sont versées au greffier conformément aux dispositions de l'article 12 ci-dessous.

Art. 5. — La saisie-arrêt portant sur les rémunérations visées aux articles 1<sup>er</sup> et 2 ci-dessus ne peut, quel qu'en soit le montant, être faite, même si le créancier à titre, qu'après un essai de conciliation devant le juge de la résidence du débiteur.

A cet effet, sur la réquisition du créancier, le juge convoque le débiteur devant lui. Le délai pour la comparution est de cinq jours francs, à partir de la date de la remise figurant à l'avis de réception ; il est compté et augmenté conformément aux dispositions prévues par l'ordonnance n° 66-154 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code de procédure civile.

Les lieu, jour et heure de l'essai de conciliation sont indiqués verbalement au créancier au moment où il formule sa réquisition.

Art. 6. — Le juge, assisté de son greffier, dresse procès-verbal sommaire, soit de la comparution des parties, qu'elle soit ou non suivie d'arrangement, soit de la non-comparution de l'une d'elles.

Quand les parties conviennent d'un arrangement, le juge en mentionne les conditions, s'il y a lieu.

Quand les parties ne conviennent pas d'un arrangement, le juge, s'il y a titre ou s'il n'y a pas de contestation sérieuse,

sur l'existence ou le chiffre de la créance, autorise la saisie-arrêt dans une ordonnance où il énonce la somme pour laquelle elle sera formée.

Quand le débiteur ne se présente pas sur convocation régulière, le juge autorise également et dans les mêmes formes, la saisie-arrêt.

Art. 7. — Dans le délai de quarante-huit heures à partir de la date de l'ordonnance, le greffier donne avis qu'elle a été rendue, au tiers saisi ou à son représentant, préposé au paiement des rémunérations dans le lieu où travaille le débiteur. Cet avis est donné par lettre recommandée ; il vaut opposition.

Le greffier donne également avis, dans les mêmes formes, au débiteur lorsque celui-ci ne s'est pas présenté aux tentatives d'arrangement amiable.

Ces avis contiennent :

1<sup>o</sup> mention de l'ordonnance autorisant la saisie-arrêt et de la date à laquelle elle a été rendue ;

2<sup>o</sup> les nom, prénoms, profession, domicile du créancier saisis-ant, du débiteur saisi et du tiers saisi ;

3<sup>o</sup> l'évaluation de la créance par le juge.

Le débiteur peut toucher du tiers saisi, la portion non saisie de sa rémunération.

Art. 8. — Lorsqu'une saisie-arrêt aura été pratiquée, s'il survient d'autres créanciers, leur demande, signée et déclarée sincère par eux et contenant toutes les pièces de nature à permettre au juge de faire l'évaluation de la créance, est inscrite par le greffier sur le registre prévu à l'article 16 ci-après ; le greffier en donne avis dans les quarante-huit heures au tiers saisi, par lettre recommandée qui vaut opposition. Il en informe aussi, par lettre recommandée, le débiteur saisi.

Art. 9. — Tout créancier saisis-ant, le débiteur et le tiers saisi peuvent requérir la convocation des intéressés devant le juge du débiteur saisi, par une déclaration qui sera mentionnée sur le registre prévu à l'article 16 ci-dessous.

Le juge peut aussi ordonner d'office cette convocation.

Dans les quarante-huit heures de la réquisition ou de l'ordonnance, le greffier adresse au saisi, au tiers saisi, ainsi qu'à tous autres créanciers opposants, un avertissement recommandé à comparaître devant le juge à l'audience que celui-ci aura fixée. Le délai à observer est le même que celui prévu à l'article 5 ci-dessus.

A cette audience ou à toute autre fixée par lui, le juge statue sur la validité, la nullité ou la mainlevée de la saisie, ainsi que sur la déclaration que le tiers saisi est tenu de faire, audience tenante, à moins qu'elle ne soit faite au préalable par lettre recommandée adressée au greffier ; cette déclaration indique exactement et avec précision la situation entre le tiers saisi et le débiteur saisi.

Le tiers saisi qui, n'ayant pas fait sa déclaration par lettre recommandée, ne comparaît pas ou qui refuse de faire sa déclaration à l'audience, ou qui a fait une déclaration reconnue mensongère, est déclaré débiteur pur et simple des retenues non opérées et condamné aux frais par lui occasionnés.

Le jugement qui prononce la validité ne confère au saisis-ant, sur les sommes saisies, aucun droit exclusif au préjudice des intervenants.

L'attribution des sommes aux saisis-ants ou intervenants résulte des répartitions prévues à l'article 14 ci-dessous à concurrence de la somme répartie.

Art. 10. — Si le jugement est rendu par défaut, avis de ses dispositions est transmis par le greffier à la partie défaillante, par lettre recommandée, dans les trois jours du prononcé.

L'opposition n'est recevable que dans les délais et formes prévus aux articles 181 et 190 de l'ordonnance n° 66-154 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code de procédure civile.

Art. 11. — Les dispositions de l'ordonnance n° 66-154 du 8 juin 1966 portant code de procédure civile régissant les délais et les formes d'appel dans les cas de procédure urgente, s'appliquent également aux saisies-arrêts des rémunérations. Le jugement contradictoire n'a pas besoin d'être signifié.

Art. 12. — Dans les quinze jours qui suivent chaque trimestre et, à partir de l'avis prévu à l'article 7 ci-dessus, ou dans les quinze jours qui suivent l'époque où les retenues cessent d'être opérées, le tiers saisi verse au greffe, entre les mains du greffier chargé de la procédure, le montant des sommes retenues ; il est valablement libéré sur la seule quittance du greffier.

Le tiers saisi a la faculté de remettre au greffier, le montant desdites sommes par l'intermédiaire de l'administration des postes, au moyen d'un mandat-carte accompagné d'une demande d'avis de réception. L'avis de réception délivré par l'administration des postes au tiers saisi, vaut comme la quittance du greffier.

Le tiers saisi, en opérant son versement, remet au greffier une note indicative des noms des parties, de la somme versée et de ses causes.

Art. 13. — Lorsque le tiers saisi n'a pas effectué son versement à l'époque fixée ci-dessus, il peut y être contraint en vertu d'une ordonnance qui est rendue d'office par le juge et dans laquelle le montant de la somme est énoncé.

Cette ordonnance peut être sollicitée par les parties dans les formes prévues à l'alinéa premier de l'article 9 ci-dessus.

L'ordonnance est notifiée par le greffier, sous pli recommandé, dans les trois jours de sa date. Le tiers saisi a dix jours, à partir de cette notification, pour former opposition au moyen d'une déclaration au greffe, laquelle est portée sur le registre prévu à l'article 16 ci-dessous. Il est statué sur cette opposition, conformément aux règles de compétence et de procédure prévues aux articles 10 et 11 ci-dessus.

L'ordonnance du juge, non frappée d'opposition dans le délai de dix jours, devient définitive.

Art. 14. — La répartition des sommes encaissées est faite au greffe par le juge assisté du greffier.

Le juge doit surseoir à la convocation des parties intéressées, sauf pour causes graves, notamment la cessation des services du débiteur saisi, tant que la somme à distribuer n'atteint pas, d'éducation faite des frais à prélever et des créances privilégiées, un dividende de trente-cinq pour cent au moins. S'il y a une somme suffisante et si les parties ne se sont pas amiablement entendues devant le juge pour la répartition, il procède à la répartition entre les ayants droit et dresse un procès-verbal indiquant le montant des frais à prélever, le montant des créances privilégiées, s'il en existe, et le montant des sommes attribuées à chaque ayant droit.

Les sommes versées aux ayants droit par le greffier, sont quittées par le procès-verbal.

Si les parties se sont entendues avant de comparaître devant le juge, la répartition amiable est visée par lui, pourvu qu'elle ne contienne aucune disposition contraire à la loi et qu'elle ne comprenne aucun frais à la charge du débiteur. Le juge la fait mentionner sur le registre prévu à l'article 16 ci-dessous.

Art. 15. — Si, depuis la première répartition, aucune nouvelle créance n'a été enregistrée au greffe, le juge, lors de la deuxième répartition, invite les créanciers à donner mainlevée de leur saisie sous la condition que leur débiteur s'acquittera du reliquat de ses obligations dans un délai qu'ils détermineront.

Si plus de la moitié des créanciers, représentant au moins les trois-quarts en sommes des créances validées, acceptent de donner mainlevée, le juge prononce, par ordonnance, la mainlevée de la saisie-arrêt.

Aucun créancier, compris dans les répartitions mentionnées ci-dessus, ne peut former une nouvelle saisie-arrêt sur la rémunération du débiteur, à moins qu'il ne soit pas payé à une seule des échéances convenues.

Si un créancier, non compris dans les susdites répartitions ou dont la créance serait née postérieurement à l'ordonnance de mainlevée, forme une saisie-arrêt ou si l'un des créanciers dont la saisie a été levée, n'est pas payé au terme convenu et forme, pour cette cause, une nouvelle saisie, tous les créanciers antérieurement saisis-ants ou intervenants sont réinscrits d'office et sans frais pour la portion de leur créance non éteinte. Cette réinscription est faite par le greffier, qui en avise le tiers saisi dans les formes et délais prévus à l'article 7, alinéa 1<sup>o</sup> ci-dessus.

Art. 16. — Il est tenu au greffe de chaque tribunal un registre *ad hoc*, coté et paraphé par le juge et sur lequel sont mentionnés tous les actes, d'une nature quelconque, décisions et formalités auxquels donne lieu l'exécution des dispositions de la présente ordonnance.

Art. 17. — Tous les actes, décisions et formalités visés à l'article précédent sont enregistrés sans frais. Ils sont, ainsi que leur copies prévues par la présente ordonnance, rédigés sur papier non timbré.

Les lettres recommandées, les procurations du saisi et du

tier saisi, et les quittances données au cours de la procédure, sont exemptes de tout droit de timbre et dispensées de la formalité de l'enregistrement.

Art. 18. — Toutes dispositions contraires à celles de la présente ordonnance sont abrogées.

Art. 19. — La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 29 avril 1975.

Houari BOUMEDIENE.

## DECRETS, ARRETES, DECISIONS ET CIRCULAIRES

### MINISTERE DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES

**Décret n° 75-64 du 29 avril 1975 relatif à la protection du droit syndical dans les entreprises privées.**

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,  
Sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement;

Vu la charte de l'organisation 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 le décret n° 75-65 du 29 avril 1975 fixant les modalités de fonctionnement des commissions paritaires de discipline dans les entreprises du secteur privé;

#### Décret :

Article 1<sup>er</sup>. — Aucun travailleur syndiqué ne peut faire l'objet, sous peine de nullité, d'une sanction disciplinaire ou d'une mutation, en raison de son activité syndicale.

Nul ne peut prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauchage, de la conduite ou de la répartition du travail, de l'avancement dans la carrière ainsi qu'en matière de formation professionnelle ou d'avantages sociaux.

Art. 2. — Sous réserve des dispositions de l'article 3 du présent décret, nul travailleur membre du bureau syndical ou de toute autre instance de l'union générale des travailleurs algériens ou investi d'une mission syndicale dûment notifiée à l'employeur, ne peut, sous peine de nullité, être déclassé professionnellement, ni affecté à un poste de moindre qualification, ni subir de baisse dans ses salaires et accessoires à titre de mesure disciplinaire pour quelque motif que ce soit hormis ceux prévus à l'article 37 de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

Art. 3. — En cas de manquement, par un travailleur membre du bureau syndical ou de toute autre instance syndicale, aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise et dans les cas autres que ceux visés à l'article 10 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 susvisée, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre de ce travailleur devant la commission paritaire de discipline en présence de deux autres membres du bureau syndical.

L'avis conforme de la commission paritaire de discipline ainsi élargie, est nécessaire pour la prise d'une sanction à l'encontre du travailleur, membre du bureau syndical ou de toute autre instance syndicale.

Art. 4. — Aucune mesure de licenciement, pour quelque motif que ce soit, d'un travailleur membre du bureau syndical ou de toute autre instance de l'union générale des travailleurs algériens, ne peut intervenir, sous peine de nullité, qu'en conformité avec la procédure définie à l'article 10 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé.

Art. 5. — Les protections prévues par les dispositions du présent décret, s'appliquent aux anciens membres du bureau syndical ou de toute autre instance de l'union générale des travailleurs algériens durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat, quel qu'en soit le motif.

Les travailleurs candidats à un mandat électif syndical bénéficient des mêmes protections, durant toute la période de préparation des élections, à compter de la publication des listes de candidatures jusqu'à la date des élections et, en cas de non-élection, durant une période de trois mois à compter de la date de publication des résultats des élections.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de celles prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

Art. 6. — Tout travailleur syndiqué, devant remplir un mandat à plein temps qui lui est confié par l'union générale des travailleurs algériens, bénéficie des dispositions de l'article 26 de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

Art. 7. — Dans le cadre de la mise en œuvre des prérogatives qui lui sont dévolues en vertu des dispositions de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 précitée et de celles du présent décret, le bureau syndical peut solliciter le concours des instances supérieures de l'union générale des travailleurs algériens.

Art. 8. — L'instance de l'Union générale des travailleurs algériens, dont le concours est sollicité en vertu de l'article 7 ci-dessus, dispose :

- 1) du droit d'accès au sein de l'entreprise;
- 2) du droit d'y tenir des réunions et des conférences;
- 3) du droit de prendre connaissance des dossiers litigieux en cas de différends;

4) du droit d'ester en justice, sans préjudice des dispositions de l'article 5 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 susvisée. A ce titre, elle exerce, devant toute juridiction, tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif des travailleurs qu'elle représente.

Art. 9. — La non-observation par les employeurs des dispositions des articles 6 et 7 et des alinéas 1 à 3 de l'article 8 ci-dessus, constituent des infractions punissables conformément aux dispositions de l'article 355 de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé. Les inspecteurs du travail et des affaires sociales constatent et relèvent les infractions précitées.

Art. 10. — Toute infraction aux articles 1, 2, 4 et 5 ci-dessus est punissable conformément à l'article 21 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé.

Art. 11. — Les modalités d'application du présent décret seront précisées, en tant que de besoin, par arrêtés du ministre du travail et des affaires sociales.

Art. 12. — Le ministre du travail et des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire*.

Fait à Alger, le 29 avril 1975.

Houari BOUMEDIENE.

**Décret n° 75-65 du 29 avril 1975 fixant les modalités de constitution et de fonctionnement des commissions paritaires de discipline dans les entreprises du secteur privé.**

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,

Sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djourmada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu la charte de la gestion socialiste des entreprises ;

Vu l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1975 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 ;

Décrète :

#### Chapitre I

##### Objet - Constitution des commissions paritaires de discipline

Article 1er. — La commission paritaire de discipline est obligatoirement saisie de toute proposition de sanctions disciplinaires à l'encontre d'un ou plusieurs travailleurs.

Elle statue conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

Art. 2. — Les commissions paritaires de discipline, instituées au niveau de l'unité ou de l'entreprise, sont composées de :

— 2 à 4 représentants désignés par l'instance syndicale de l'entreprise ou de l'unité parmi ses membres,

— 2 à 4 représentants de l'employeur au niveau de l'unité ou de l'entreprise, désignés en raison de leur compétence en matière de gestion du personnel.

Art. 3. — Les membres de la commission sont désignés pour une période d'un an renouvelable. Il ne peuvent se faire représenter, ni donner procuration à un autre membre, le remplacement s'effectuant conformément aux dispositions de l'article 7 ci-dessous.

Art. 4. — La commission paritaire de discipline est installée par l'employeur ou son représentant, en présence du représentant de l'instance syndicale territorialement compétente. Procès-verbal en est dressé et une ampliation est transmise à l'inspecteur du travail et des affaires sociales territorialement compétent.

#### Chapitre II

##### Fonctionnement et procédure

Art. 5. — La commission paritaire de discipline se réunit autant de fois que les circonstances l'exigent, à la demande de l'employeur ou du bureau de la section syndicale.

Art. 6. — Les séances de la commission paritaire de discipline sont présidées alternativement par un représentant de la section syndicale et un représentant de l'employeur.

La première séance ordinaire est présidée par un représentant de la section syndicale.

Art. 7. — Lorsqu'un membre de la commission ne peut, pour des raisons de force majeure, assister à une séance, le secrétaire de la section syndicale ou l'employeur ou son représentant, selon le cas, procède à la désignation d'une autre personne en vue de remplacer pendant la durée de l'absence, le membre empêché.

Art. 8. — La commission paritaire de discipline se prononce à la majorité simple des membres présents.

Art. 9. — En cas de manquement par un travailleur membre du bureau de la section syndicale ou membre de toute autre instance syndicale, aux dispositions du règlement intérieur et dans les cas autres que ceux visés à l'article 10 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre de ce travailleur devant la commission paritaire de discipline.

Si l'intéressé est membre de la commission paritaire de discipline, il est procédé à son remplacement conformément aux dispositions de l'article 7 du présent décret.

La procédure disciplinaire ne peut être instruite qu'en présence de deux autres membres du bureau syndical, lesquels participent au débat, mais n'ont pas le droit de vote.

L'avis conforme de la commission paritaire de discipline, pris à l'unanimité, est requis pour que la sanction puisse être prononcée à l'encontre du travailleur concerné.

Les représentants de la section syndicale et ceux de l'employeur disposent d'un nombre égal de voix, à raison d'une voix par représentant. La voix du président n'est pas prépondérante. En cas de partage de voix, la sanction la plus faible est retenue.

Art. 10. — La commission paritaire de discipline est informée par l'employeur de toute mise à pied d'un travailleur pour une durée comprise entre deux et quatre jours et ce, dans les vingt-quatre heures suivant la mesure. Elle doit donner un avis conforme pour toute mise à pied supérieure à quatre jours.

L'introduction d'une procédure disciplinaire, à la suite d'une mise à pied, a pour effet de suspendre la sanction, jusqu'au moment où la commission paritaire de discipline statue sur le cas.

Art. 11. — Dès la saisine de la commission paritaire de discipline effectuée conformément à l'article 5 ci-dessus, l'employeur est tenu, de présenter un rapport détaillé sur le cas d'espèce soumis à l'examen de la commission paritaire de discipline.

Art. 12. — La commission a tout pouvoir d'investigation en vue de vérifier la matérialité des faits et les circonstances en faveur ou à la charge du travailleur. Elle peut entendre toute personne susceptible de l'éclairer sur cette affaire.

Le travailleur concerné par la procédure est obligatoirement entendu.

Il peut se faire assister par un représentant syndical.

Art. 13. — La commission paritaire de discipline statue sur le cas d'espèce, conformément aux dispositions des articles 9 et 10 ci-dessus, dans le cadre du règlement intérieur de l'unité ou de l'entreprise établi conformément à la législation du travail en vigueur.

Les sanctions à prendre selon le degré d'importance de la faute, doivent être conformes aux règles disciplinaires édictées par le règlement intérieur de l'unité ou de l'entreprise.

L'employeur ne peut prononcer de sanctions disciplinaires autres que celles prévues par le règlement intérieur, dûment visé par l'inspecteur du travail et des affaires sociales et affiché, en application de l'article 83 de l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

Art. 14. — Sur la base de la proposition de la commission paritaire de discipline, la décision motivée de l'employeur est notifiée au travailleur concerné dans les vingt-quatre heures suivant la décision.

Copie de cette décision est adressée par l'employeur au secrétaire du bureau syndical.

Art. 15. — En tout état de cause, le travailleur qui s'estime-léssé par une sanction prise à son encontre, a le droit de faire appel à l'inspecteur du travail et des affaires sociales qui, après enquête, statue sur le cas dans les huit jours à compter de sa saisine.

Au cas où l'inspecteur du travail et des affaires sociales confirme la sanction disciplinaire, l'affaire est classée.

Dans le cas contraire, si la sanction a été prise en violation des dispositions du présent décret, l'inspecteur du travail et des affaires sociales fait injonction à l'employeur de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur et d'introduire une nouvelle procédure disciplinaire sur le cas d'espèce.

L'injonction a pour effet d'annuler la sanction prononcée irrégulièrement.

### Chapitre III Dispositions diverses

Art. 16. — Le procès-verbal des délibérations de la commission paritaire est signé par le président de la commission, un représentant de la section syndicale et un représentant de l'employeur.

Il est adressé par le président de séance à l'employeur et au bureau de la section syndicale.

La décision de sanction prévue à l'article 14 ci-dessus, doit viser ledit procès-verbal.

Art. 17. — Les procès-verbaux de la commission paritaire de discipline sont consignés sur un registre coté et paraphé par le juge territorialement compétent.

Le registre doit être tenu par ordre chronologique par un membre du personnel de l'employeur.

Les inscriptions portées doivent être conformes au procès-verbal de séance, dûment signé et ne doivent contenir ni blanc, ni rature, ni surcharge, ni apostille. Le procès-verbal de chaque réunion est signé par les personnes visées à l'article 13 du présent décret.

Art. 18. — Toute pièce afférente à un cas disciplinaire, est versée dans un dossier tenu par le service chargé de la gestion du personnel. Ce dossier ainsi que le registre sont mis à la disposition de l'inspecteur du travail et des affaires sociales lors de son inspection, ainsi que des membres de la commission paritaire de discipline.

Art. 19. — La procédure disciplinaire engagée est suspendue pendant les congés payés annuels et le congé de maladie du travailleur.

Art. 20. — La sanction doit être prise dans les quatre-vingt-dix jours suivant la constatation d'une infraction sous peine de prescription.

Toute infraction ne peut faire l'objet que d'une seule procédure disciplinaire, hormis les cas de faute entraînant des poursuites judiciaires, conformément à l'ordonnance n° 66-155 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code de procédure pénale.

Art. 21. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 29 avril 1975.

Houari BOUMEDIENE

—————  
Décret n° 75-66 du 29 avril 1975 fixant les modalités de gestion des œuvres sociales.  
—————

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,

Sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales;

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djuomada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement;

Vu l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé, notamment ses articles 17 et 18 ;

### Décreté :

Article 1<sup>er</sup> — Les œuvres sociales, au sens de l'article 18 de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 susvisée, établies dans l'entreprise au bénéfice des travailleurs ou anciens travailleurs et de leurs familles, comprennent :

1<sup>o</sup> les institutions sociales de prévoyance et d'entraide créées dans le cadre de la loi, à l'exclusion des mutuelles ;

2<sup>o</sup> les œuvres sociales tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, des logements, les crèches, les colonies de vacances ;

3<sup>o</sup> les œuvres sociales ayant pour objet l'organisation des loisirs, telles que centres de repos, bibliothèques, cercles culturels et équipes sportives ;

4<sup>o</sup> les centres médico-sociaux créés au bénéfice des travailleurs et de leurs familles.

Art. 2 — L'ensemble des biens meubles et immeubles constituant les œuvres sociales au sens de l'article 1<sup>er</sup> du présent décret, existant dans l'entreprise et dont la gestion était confiée aux anciens comités d'entreprise ou gérés directement par l'employeur, est dévolu au bureau syndical de l'unité ou à l'organisation syndicale de l'entreprise, selon le cas.

Un inventaire contradictoire en quantité et valeur est établi, lors de la dévolution, par le bureau syndical et l'employeur. Un exemplaire portant les signatures du secrétaire de la section syndicale et de l'employeur, est déposé auprès de l'inspecteur du travail et des affaires sociales compétent.

Art. 3. — Le budget des œuvres sociales prévu à l'article 17, alinéa 2 de l'ordonnance n° 71-75 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé, comprend :

#### 1<sup>o</sup> En recettes : les ressources suivantes :

- a) le montant de la contribution patronale annuelle ;
- b) les ressources procurées par prestations de services de certaines œuvres sociales : cantines, centre de repos, notamment :
- c) les ressources provenant de manifestations sportives et culturelles organisées par la section ou l'organisation syndicale de l'unité ou de l'entreprise ;
- d) éventuellement, les revenus des biens meubles et immeubles dont disposerait le bureau syndical ou l'organisation syndicale de l'unité ou de l'entreprise.

#### 2<sup>o</sup> En dépenses :

- a) toute somme engagée par le bureau syndical en contrepartie de prestations de services et d'achats de fournitures nécessaires au fonctionnement des œuvres sociales ;
- b) toute somme finançant des immobilisations en vue de la création ou de l'extension de constructions abritant des œuvres sociales.

Art. 4. — Les fonds destinés au financement des œuvres sociales de l'entreprise ne peuvent, en aucun cas, être détournés de leur affectation, ni servir au paiement en espèces de compléments de salaires pour les travailleurs. Les œuvres sociales et les fonds y afférents constituent un patrimoine social distinct du patrimoine de l'entreprise. Ils ne peuvent être aliénés par l'employeur ni servir de cautionnement à ses engagements.

Art. 5. — La comptabilité est tenue dans les formes prévues par la réglementation en vigueur. L'exercice social s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Art. 6. — Le bilan d'exercice ainsi que le rapport financier, établis et arrêtés par le bureau syndical ou le comité des œuvres sociales en son nom, sont présentés à la section syndicale qui doit approuver la gestion et donner *quitus*. En cas de contestation, les observations et remarques sont obligatoirement annexées au rapport et adressées à l'instance syndicale hiérarchiquement supérieure, laquelle a toute latitude de procéder ou faire procéder à toute investigation nécessaire et à instruire toute procédure disciplinaire en cas de faute lourde dans la gestion des œuvres sociales et ce, sans préjudice des poursuites judiciaires à l'encontre des gestionnaires défaillants.

Art. 7. — Les œuvres sociales sont créées sur proposition de la section syndicale et par le bureau syndical. Elles sont de caractère durable et doivent répondre aux critères de l'article 1<sup>er</sup> du présent décret. La création des centres médico-sociaux se fait en liaison avec le ministère de la santé publique.

Art. 8. — Les œuvres sociales ne peuvent pas être dissoutes. Lors d'une cession de l'entreprise à un autre employeur privé, la gestion demeure acquise à la section syndicale de l'entreprise, chacun des employeurs ayant la charge financière des œuvres sociales au *prorata temporis* à compter de la date de la cession pour l'année civile considérée.

En cas de cession définitive d'activité, mise en faillite, ou liquidation, l'universalité des biens meubles et immeubles est dévolue à un organisme social selon des modalités qui seront fixées par un texte ultérieur.

Art. 9. — Si, par suite d'une modification dans la situation juridique de l'entreprise, celle-ci est régie par les dispositions de l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises, les œuvres sociales, au sens du présent décret, sont dévolues à l'assemblée des travailleurs régulièrement constituée.

Art. 10. — Les instances supérieures de l'union générale des travailleurs algériens, peuvent fixer les règles et les modalités de contribution des travailleurs au financement des œuvres sociales.

Art. 11. — Le ministre du travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire*.

Fait à Alger, le 29 avril 1975.

Houari BOUMEDIENE

**Décret n° 75-67 du 29 avril 1975 fixant la contribution des employeurs au financement des œuvres sociales.**

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,

Sur le rapport du ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative au rapports collectifs de travail dans le secteur privé, notamment son article 19 ;

Décreté :

Article 1<sup>er</sup>. — En application des dispositions de l'article 19 de l'ordonnance n° 71-75 susvisée, la contribution des employeurs à la charge financière des œuvres sociales est calculée sur la base de 2,5 % de la masse salariale brute versée annuellement au titre du personnel de chaque unité de l'entreprise.

Art. 2. — L'assiette de la contribution des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute telle qu'elle ressort de l'exercice comptable de l'année précédente.

Dans le cas d'une entreprise nouvellement créée, la contribution sera calculée sur la base du budget prévisionnel des dépenses au titre du personnel.

Art. 3. — Le versement de la contribution financière sera faite, dans les trois mois qui suivent l'ouverture du nouvel exercice social, auprès d'un compte bancaire ouvert au nom du bureau syndical de l'unité considérée.

Dans le cas d'une entreprise nouvellement créée, l'apurement des comptes s'effectuera sur la masse salariale brute réellement versée au cours de l'exercice, lors du calcul de la contribution au titre du second exercice social.

Art. 4. — La clôture de l'exercice ne frappe pas de forclusion les sommes restant dues, pour quelque motif que ce soit, par l'employeur au titre de sa contribution pour l'année considérée.

Art. 5. — En cas de contestation portant sur l'assiette de la contribution, le bureau syndical procédera comme il est prescrit à l'article de l'ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 susvisée et ce, avant l'introduction par les instances de l'union générale des travailleurs algériens.

Art. 6. — La répartition de la contribution de l'employeur entre le bureau syndical de l'unité et celui de l'organisation syndicale de l'entreprise, sera effectuée conformément aux règles définies par les instances de l'union générale des travailleurs algériens.

Art. 7. — Le ministre du travail et des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire*.

Fait à Alger, le 29 avril 1975.

Houari BOUMEDIENE.

## AVIS ET COMMUNICATIONS

### MARCHES. — Appels d'offres

#### MINISTÈRE D'ETAT CHARGE DES TRANSPORTS

##### SOUS-DIRECTION DES CHEMINS DE FER

###### Société nationale des chemins de fer algériens

###### Avis d'appel d'offres international ouvert avec concours

###### ALGER-MOHAMMADIA-SIDI BEL ABBES

Fourniture, pose et mise en service de trois (3) autocommunicateurs téléphoniques « prise directe » du réseau P.T.T. et pupitres dirigeurs.

###### AVVIS DE PROROGATION DE DELAI

La date limite de réception des offres concernant les travaux précités, prévue initialement pour le 6 mai 1975, est reportée au 8 juin 1975 à 16 heures, délai de rigueur.

### Avis d'appel d'offres international ouvert

Un appel d'offres international ouvert est lancé pour la réalisation, clés en main, d'installations de télécommunication :

Ligne : Annaba-Ramdane Djamel :

Fourniture, pose, raccordement, équilibrage, pupinisation, amplification et équipement d'un câble téléphonique.

Ces prestations comprennent également :

a) études, réalisation et équipement de bâtiments de télécommunications connexes ;

b) fourniture et installation de 4 centraux téléphoniques automatiques ;

c) fourniture et installation d'un central téléphonique automatique.

### Avis de prorogation de délai

La date limite de réception des offres concernant les travaux précités, prévue initialement pour le 20 mai 1975, est reportée au 20 juin 1975 à 16 heures, délai de rigueur.

## MINISTÈRE DE L'INTERIEUR

## WILAYA DE MEDEA

## OFFICE PUBLIC DES HLM DE MEDEA

## 2ème plan quadriennal

## Construction en lot unique de 80 logements type économique horizontal à Béni Slimane - 2ème tranche

Un appel d'offres ouvert est lancé en vue de la construction en lot unique, VRD compris, de 80 logements type économique horizontal à Béni Slimane - 2ème tranche.

Les entreprises intéressées par cette affaire peuvent consulter ou retirer le dossier correspondant chez le directeur de l'infrastructure et de l'équipement de la wilaya de Médéa, bureau des marchés, cité Khatiri Bensouma.

Les offres, accompagnées des pièces fiscales et sociales exigées par la réglementation en vigueur ainsi que de la déclaration à soucrire, doivent être adressées par pli recommandé ou remises au directeur de l'office public d'habitations à loyer modéré, rue Louni Ahmed à Médéa, avant le 31 mai 1975 à 12 heures, délai de rigueur, étant précisé que seule la date de réception et non celle de dépôt des offres à la poste, sera prise en considération.

Les soumissionnaires resteront engagés par leurs offres pendant 90 jours.

## MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DE L'ENERGIE

## SOCIÉTÉ DE GESTION ET DE DEVELOPPEMENT DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES (SOGEDIA)

## Direction technique

## Avis de prorogation de délai

Les soumissionnaires intéressés par l'avis relatif à la fourniture de sept (7) stations de traitement des eaux destinées à nos unités de production, sont informés que la date de réception des plis prévue initialement pour le 30 avril 1975, est prorogée de 30 jours, c'est-à-dire jusqu'au 30 mai 1975.

Les soumissions doivent parvenir sous double enveloppe cachetée chez le directeur général de la SOGEDIA, 13, avenue Claude Debussy à Alger.

L'enveloppe extérieure anonyme devra porter obligatoirement la mention suivante : « A ne pas ouvrir - soumission concernant station de traitement des eaux ».

## MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS ET DE LA CONSTRUCTION

## DIRECTION DE L'INFRASTRUCTURE ET DE L'EQUIPEMENT DE LA WILAYA DE BATNA

Un avis d'appel d'offres ouvert est lancé pour la construction d'un pont en béton armé d'une seule travée de 20m sur la route nationale n°31 pour le franchissement de l'oued Taga : en PK 29 + 000 dans la daïra de Batna, commune de Bouhmar.

Les entreprises intéressées par ces travaux, peuvent retirer le dossier de soumission auprès de la direction de l'infrastructure et de l'équipement, rue Said Sahraoui à Batna.

Les offres, accompagnées des pièces fiscales et administratives requises, devront parvenir à la direction de l'infrastructure et de l'équipement de la wilaya de Batna, avant le 20 mai 1975 à 18 heures.

## DIRECTION DE L'INFRASTRUCTURE ET DE L'EQUIPEMENT DE LA WILAYA DE DJELFA

## Budget de fonctionnement

Un appel d'offres ouvert est lancé en vue de l'établissement du plan d'urbanisme directeur de la ville de Ain Oussera.

Les candidats peuvent consulter le contrat de P.U.D. à l'adresse suivante : direction de l'infrastructure et de l'équipement de la wilaya de Djelfa, bureau des marchés.

Les offres devront parvenir avant le 19 mai 1975 au directeur de l'infrastructure et de l'équipement de la wilaya de Djelfa, étant précisé que seule la date de réception et non celle de dépôt à la poste sera prise en considération.

Les bureaux d'études resteront engagés par leurs offres pendant 90 jours.

## WILAYA D'ALGER

## DIRECTION DE L'INFRASTRUCTURE ET DE L'EQUIPEMENT

## Bureau des marchés

## Avis d'appel d'offres ouvert international n° 6/75

## Complexe olympique d'Alger Jeux méditerranéens

Un appel d'offres ouvert est lancé en vue de la réalisation des équipements énumérés ci-dessous, destinés au complexe olympique d'Alger, en prévision des jeux méditerranéens 1975 :

## Nature des lots

- Lot n° 1 : Matériel de cuisine
- Lot n° 2 : Matériel de restauration
- Lot n° 3 : Matériel de bureau
- Lot n° 4 : Equipment audio-visuel
- Lot n° 5 : Engins et matériels d'entretien
- Lot n° 6 : Outilage de jardin.

Les candidats peuvent consulter ou retirer le dossier d'appel d'offres à la subdivision du complexe olympique d'Alger, sis au centre de coordination, autoroute du 5 Juillet à Chéraga. Aussi, ils sont informés que la date d'achèvement des livraisons de ces équipements qui entrent dans le cadre de l'A.G.I. attribuée à l'administration, est fixée impérativement au 15 juillet 1975, et que toute latitude leur est laissée pour soumissionner pour un ou plusieurs lots.

Les offres, accompagnées des pièces réglementaires, devront parvenir au directeur de l'infrastructure et de l'équipement de la wilaya d'Alger (bureau des marchés), sis au 135, rue de Tripoli, Hussein Dey - Alger, avant le 30 mai 1975 à 17 heures, délai de rigueur, sous double enveloppe cachetée (l'enveloppe extérieure devra porter la mention « Appel d'offres n° 6-75 - Ne pas ouvrir »).

**Construction d'un parc omnisports à Mostaganem  
(Stade gymnase et piscine)**

**Lot : Plomberie - sanitaire**

Un appel d'offres ouvert est lancé en vue de l'exécution des travaux du lot plomberie - sanitaire au parc omnisports de Mostaganem.

Les dossiers peuvent être consultés et retirés à l'agence du bureau d'études « TESCO » 2, bis Bd de Tripoli - Oran.

Les offres, accompagnées des pièces fiscales réglementaires, devront être adressées à la wilaya de Mostaganem, service S.B.O.F/équipement, avant le 28 mai 1975 à 16 heures, terme de rigueur.

L'enveloppe extérieure devra porter la mention suivante : appel d'offres - lot plomberie sanitaire - parc omnisports de Mostaganem.

**DIRECTION DE L'INFRASTRUCTURE  
ET DE L'EQUIPEMENT  
DE LA WILAYA DE MASCARA**

Un appel d'offres ouvert est lancé en vue du renforcement de la chaussée de la route nationale n° 4 en enrobés à chaud entre les P.K.

— 385 + 000 et 391 + 000.

— 403 + 000 et 410 + 000.

Les entreprises intéressées peuvent consulter et retirer le dossier au bureau des marchés de la direction de l'infrastructure et de l'équipement de la wilaya de Mascara (cité Bel Air).

Les offres, accompagnées, des pièces réglementaires, devront être déposées contre récépissé ou adressées au directeur de l'infrastructure et de l'équipement à l'adresse indiquée ci-dessus.

La date limite pour le dépôt des offres est fixée au mardi 27 mai 1975 à 17 heures, terme de rigueur.

L'enveloppe extérieure devra porter la mention apparente suivante « Appel d'offres ouvert - renforcement de chaussée - R.N. n° 4 ».