29ème ANNEE — N° 17 — Mercredi 25 Avril 1990

الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية ، قوانين ، ومراسيم
قرارات وآراء ، مقررات ، مناشير ، إعلانات وبلاغات

Abonnement annuel	Algérie Tunisie Maroc Mauritanie	Etranger
	I An	I An
Edition originale.....	100 D.A	300 D.A
Edition originale et sa traduction.....	200 D.A	550 D.A

DIRECTION ET REDACTION :
SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT
Abonnements et publicité :
IMPRIMERIE OFFICIELLE
7, 9 et 13 Av. A. Benbarek — ALGER
Tél. : 65. 18. 15 à 17 — C.C.P. 3200-50 ALGER
Télex : 65 180 IMPOF DZ

Edition originale, le numéro : 2,50 dinars ; Edition originale et sa traduction, le numéro : 5 dinars. — Numéros des années antérieures : suivant barème. Les tables sont fournies gratuitement aux abonnés. Prière de joindre les dernières bandes pour renouvellement et réclamation. Changement d'adresse : ajouter 3 dinars. Tarif des inscriptions ; 20 dinars la ligne

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

SOMMAIRE

LOIS

Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, p. 488.

LOIS

Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment ses articles 52, 53, 54, 113, 115 et 117 ;

Vu l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal ;

Vu l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises ;

Vu l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé ;

Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur ;

Vu la loi n° 81-03 du 21 février 1981 fixant la durée légale du travail ;

Vu la loi n° 81-08 du 27 juin 1981 relative aux congés annuels ;

Vu la loi n° 82-06 du 27 février 1982 relative aux relations individuelles de travail ;

Vu la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques ;

Vu la loi n° 88-02 du 12 janvier 1988 relative à la planification ;

Vu la loi n° 88-04 du 12 janvier 1988 modifiant et complétant l'ordonnance n° 75-59 du 26 septembre 1975 portant code de commerce et fixant les régles particulières applicables aux entreprises publiques économiques ;

Vu la loi n° 88-06 du 12 janvier 1988 relative au régime des banques et du crédit ;

Vu la loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au réglement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève ;

Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail ;

Vu la loi n° 90-04 du 6 février 1990 relative aux conflits individuels de travail ;

Aprés adoption par l'Assemblée populaire nationale,

Promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. — La présente loi a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail entre les travailleurs salariés et les employeurs.

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

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

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

TITRE II

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Chapitre I

Droits des travailleurs

Art. 5. — Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

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

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

— à une occupation effective,

— au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,

— à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,

— à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,

— au versement régulier de la rémunération qui leur est due,

— aux œuvres sociales,

— à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

Chapitre II

Obligations des travailleurs

Art. 7. — Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

— accomplir, au mieux de leur capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur,

— contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité,

— exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction,

— observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la règlementation,

— accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité,

— participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité,

— ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité,

— ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie,

— observer les obligations découlant du contrat de travail.

TITRE III

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Chapitre I

DISPOSITIONS GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12. — Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après :

— lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables,

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

— lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,

— lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.

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

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

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

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

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

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

Chapitre II

Conditions et modalités de recrutement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre III

Durée du travail

Section 1

Durée légale de travail

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

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

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

— réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physiques ou nerveux,

— augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

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

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

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

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

Section 2

Travail de nuit

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

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

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

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

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

Section 3

Travail posté

Art. 30. — Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou « travail posté ».

Le travail posté donne droit à une indemnité.

Section 4

Heures supplémentaires

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

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

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

Chapitre IV

Repos légaux - Congés - Absences

Section 1

Congés et repos légaux

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 40. — Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 1er juillet de l'année précédent le congé au 30 juin de l'année du congé.

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

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

Art. 42. — Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à dix (10) jours par année de travail est accordé dans les régions du Sud telles que délimitées par voie réglementaire.

Les conventions ou accords collectifs fixent les modalités d'application du présent article.

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

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

Art. 44. — Toute période dépassant les quinze (15) jours ouvrables est équivalente à un mois de travail pour les travailleurs nouvellement recrutés.

Art. 45. — La durée du congé principal peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux.

Les conventions ou accords collectifs fixent les modalités d'application du présent article.

Art. 46. — Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :

— les périodes de travail accompli,

— les périodes de congé annuel,

— les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par l'employeur,

— les périodes de repos légal prévues aux articles ci-dessus,

— les périodes d'absences pour maternité, maladies et accidents du travail,

— les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

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

Art. 48. — Le travailleur en congé peut être rappelé pour nécessité impérieuse de service.

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

Art. 50. — Le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents.

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

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

Section 2

Absences

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

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

— pour s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel, selon les durées fixées par les dispositions légales ou conventionnelles,

— pour suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'employeur et pour passer des examens académiques ou professionnels,

— à l'occasion de chacun des évènements familiaux suivants mariage du travailleur, naissance d'un enfant du travailleur, mariage de l'un des descendants du travailleur, décès d'ascendant, descendant, et colatéral direct du travailleur ou de son conjoint, décès du conjoint du travailleur. Le travailleur bénéficie dans ces cas de trois (3) jours ouvrables rémunérés,

— l'accomplissement du pélérinage aux lieux saints une fois durant la carrière professionnelle du travailleur.

Art. 55. — Durant les périodes pré et postnatales, les travailleurs féminins bénéficient du congé de maternité conformément à la législation en vigueur.

Ils peuvent bénéficier, également de facilités dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

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

Chapitre V

Formation et promotion en cours d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre VI

Modification, cessation et suspension de la relation de travail

Section 1

Modification du contrat de travail

Art. 62. — Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées.

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

Section 2

De la suspension de la relation de travail

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

— de l'accord mutuel des parties,

— des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relatives à la sécurité sociale,

— de l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve,

— de l'exercice d'une charge publique élective,

— de la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée,

— d'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction,

— de l'exercice du droit de grève,

— du congé sans solde.

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

Section 3

Cessation de la relation de travail

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

— la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;

— l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;

— la démission ;

— licenciement ;

— l'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation ;

— licenciement pour compression d'effectifs ;

— cessation d'activité légale de l'organisme employeur ;

— la retraite ;

— décès.

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

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

Art. 68. — La démission est un droit reconnu au travailleur.

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

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

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

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

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

— à la réduction des horaires de travail,

— au travail à temps partiel tel que défini dans la présente loi,

— à la procédure de mise à la retraite conformément à la législation en vigueur,

— à l'examen des possibilités de transfert du personnel vers d'autres activités que l'organisme employeur peut développer ou vers d'autres entreprises. En cas de refus, le travailleur bénéficie d'une indemnité de licenciement pour compression d'effectifs.

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

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

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

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

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

Art. 73. — Le licenciement intervient dans le cas de fautes graves commises par le travailleur dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

Le règlement intérieur détermine les conditions dans lesquelles le travailleur concerné bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'alinéa précédent.

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

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

Chapitre VII

règlement intérieur

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

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

La nature de ces activités est fixée par voie réglementaire.

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

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

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

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

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

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

TITRE IV

REMUNERATION DU TRAVAIL

Chapitre I

Dispositions générales

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

Art. 81. — Par salaire, au sens de la présente loi, il faut entendre :

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

— les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison de conditions particulières de travail et, notamment, de travail posté, de nuisance et d'astreinte, y compris le travail de nuit et l'indemnité de zone,

— les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.

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

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

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

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

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

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

Chapitre II

Salaire national minimum garanti

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

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

— de la productivité moyenne nationale enregistrée,

— de l'indice des prix à la consommation,

— de la conjonction économique générale.

Chapitre III

Priviléges et garanties

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

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

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

TITRE V

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Chapitre I

Organes de participation

Art. 91. — Au sein de l'organisme employeur, la participation des travailleurs est assurée :

— au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt (20) travailleurs par des délégués du personnel,

— au niveau du siège de l'organisme employeur par un comité de participation regroupant l'ensemble des délégués du personnel.

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

Art. 93. — Au sein d'un même organisme employeur, il est institué un comité de participation constitué par l'ensemble des délégués du personnel élus conformément aux articles 91, 92 et 99 de la présente loi.

Chapitre II

Attributions des organes de participation

Art. 94. — le comité de participation a les attributions suivantes :

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

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

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

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

— sur l'application du règlement intérieur,

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

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

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

— aux plans annuels et bilans de leur exécution,

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

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

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

— aux modèles de contrats de travail, de formation et d'apprentissage,

— au règlement intérieur de l'organisme employeur.

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

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

6 — consulter les états financiers de l'organisme employeur : bilans, comptes d'exploitation, comptes profits et pertes,

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

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

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

Chapitre III

Mode d'élection et composition des organes de participation.

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

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

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

Art. 98. — Le mode d'élection devra permettre une représentation équitable des différentes catégories socio-professionnelles au sein du lieu de travail et de l'organisme employeur concerné.

Les modalités d'organisation des élections sont fixées par voie réglementaire après consultation des organisation syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

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

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

Au delà de 1000 travailleurs il sera décompté un (01) délégué supplémentaire par tranche de 500 travailleurs.

Art. 100. — Toute contestation portant sur les élections des délégués du personnel est portée devant le tribunal territorialement compétent siègeant en matière sociale qui se prononce dans les trente (30) jours de sa saisine par un jugement rendu en premier et dernier ressort.

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

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

Chapitre IV

Fonctionnement et facilités

Art. 102. — Le comité de participation établit son règlement intérieur et procéde à l'élection en son sein d'un bureau composé d'au moins un président et un vice-président.

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

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

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

Art. 104. — Le comité de participation se réunit également sous la présidence de l'employeur ou de son représentant dûment habilité, assisté de ses principaux collaborateurs au moins une fois par trimestre.

L'ordre du jour de ces réunions devra être porté à la connaissance du président du bureau du comité de participation au moins trente (30) jours à l'avance et devra traiter de sujets relevant des attributions du comité de participation. Des dossiers relatifs aux questions qui devront être traitées devront être fournis au président du bureau du comité de participation.

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

Art. 105. — Au niveau de chaque lieux de travail, le représentant habilité de l'employeur assisté de ses principaux collaborateurs tient une réunion au moins tous les trois (03) mois avec les délégués du personnel concernés conformément à l'article 96 précédent sur la base d'un ordre du jour préalablement établi et qui leur aura été communiqué au moins sept (7) jours avant la tenue de la réunion.

Art. 106. — Les délégués du personnel ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de dix (10) heures payées par l'employeur comme temps de travail, pour l'exercice de leur mandat, sauf durant leur congé annuel.

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

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

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

Art. 109. — L'employeur mettra à la disposition du comité de participation et des délégués du personnel, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et pour la réalisation des travaux de secrétariat.

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

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

Art. 112. — Dans l'exercice de leurs activités profesionnelles, les délégués du personnel sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs.

Art. 113. — Aucun délégué du personnel ne peut faire l'objet, de la part de l'employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou de toute autre sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit, du fait des activités qu'il tient de son mandat.

TITRE VI

NEGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre I

Dispositions générales

Art. 114. — La convention est un accord écrit sur les conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles. Elle est conclue au sein d'un même organisme employeur entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs.

Elle est également conclue entre un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs représentatives d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des travailleurs d'autres part.

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

Art. 115. — La convention collective détermine son champ d'application professionnel et territorial .

Elle peut concerner une ou plusieurs catégories socio-professionnelles un ou plusieurs organismes employeurs et revêtir un caractère local, régional ou national.

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

Art. 117. — La convention collective est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. A défaut de stipulations contraires, la convention collective à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou accord à durée indéterminée, jusqu'à adoption d'une nouvelle convention par les parties concernées.

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

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

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

Chapitre II

Contenu des conventions collectives

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

1) classification professionnelle.

2) normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition.

3) salaires de base minimum correspondants.

4) indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires ou aux conditions de travail y compris l''indemnité de zone.

5) primes liées à la produtivité et aux résultats du travail.

6) modalités de rémunération au rendement pour les catégories de travailleurs concernés.

7) remboursement de fraits engagés.

8) période d'essai et préavis.

9) durée de travail effectif pour les emplois à fortes sujetions ou comportant des périodes d'inactivité.

10) absences spéciales.

11) procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail.

12) service minimum en cas de grève.

13) exercice du droit syndical.

14) durée de la convention et modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation.

Chapitre III

Convention collective d'entreprise et convention de rang supérieur

Art. 121. — Chaque organisme employeur peut disposer d'une convention collective d'entreprise ou être partie prenante d'une convention collective d'un rang supérieur.

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

Chapitre IV

Négociation des conventions collectives

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

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

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

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

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

Chapitre V

Exécution des conventions collectives

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

— du lieu du siège de l'organisme employeur lorsqu'il s'agit d'une convention collective d'entreprise,

— du siège de la commune lorsque le champ d'application est limité à la commune,

— du siège de la wilaya lorsque le champ d'application s'étend à la wilaya ou, à plusieurs communes de la même wilaya,

— d'Alger pour les conventions collectives interwilayas, de branches ou nationales.

Art. 127. — Les conventions collectives obligent tous ceux qui les ont signées ou qui y ont adhéré des accomplissements des formalités prévues à l'article précédent.

Art. 128. — Les personnes liées par une convention collective peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés sans préjudice des réparations qu'elles pourraient demander pour violation de ladite convention.

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

Art. 130. — Les inspecteurs du travail veillent à l'exécution des conventions collectives et sont saisis de tout différend concernant leur application.

Art. 131. — La convention collective peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires.

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

Art. 132. — La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire, avec copie à l'inspection du travail qui enregistre ladite convention et la dépose auprès du greffe du tribunal consignataire.

Art. 133. — La signification et la dénonciation emporte obligation pour les parties d'avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle convention collective.

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

Art. 134. — Lorsque l'inspecteur du travail estime qu'une convention collective est contraire à la législation et à la réglementation en vigueur ou lèse gravement les intérêts de tiers, il la soumet d'office à la juridiction compétente.

TITRE VII

CAS DE NULLITE

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

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

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

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

TITRE VIII

DISPOSITIONS PENALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 152. — Toute infraction aux dispositions de la présente loi en matière de dépôt et d'enregistrement des conventions et accords collectifs, de leurs publicité auprès des travailleurs concernés ainsi que tous refus de négociation dans les délais légaux est punie d'une amende de 1.000 à 4.000 DA.

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

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

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

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

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

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

TITRE IX

DISPOSITIONS FINALES

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

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

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

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

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

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

Fait à Alger, le 21 avril 1990.

Chadli BENDJEDID.

Imprimerie Officielle - 7, 9 et 13, Avenue Abdelkader Benbarek - Alger