



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية . قوانين . أوامر ومراسيم
قرارات مقررات . مناشير . إعلانات وبلاغات

التسطة الأصلية التسطة الأصلية وترجمتها	داخل الجزائر		خارج الجزائر	الإدارة والتحرير الكتابة العامة للحكومة الطبوع والاشتراكات ادارة المطبعة الرسمية 7 و 9 و 13 شارع عبد القادر بن مبارك - الجزائر الهاتف : 15-18-56 الى 17 ح ج ب 50 - 3200
	6 اشهر	سنة	سنة	
30 د.ج	30 د.ج	80 د.ج		
70 د.ج	100 د.ج	150 د.ج		
ما فيها تلفات الاوسال				
لن التسطة الأصلية : 5060 د.ج ولن التسطة الأصلية وترجمتها 1030 د.ج - لن العدد للسنتين السابقة : 1000 د.ج وتسلم الفهارس مجانا للمشاركين . المطلوب منهم ارسال لائق الورق الأخيرة عند تحديد اشتراكاتهم والاعلام بطلانهم . يؤدي عن تغيير العنوان 1000 د.ج - لن النشر على اساس 15 د.ج للسطر .				

فهرس

- أمر رقم 75 - 34 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق بحجز ما للمدين وبوقف دفع المرتبات .

مراسيم، قرارات، مقررات

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

- مرسوم رقم 75 - 64 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة .

- مرسوم رقم 75 - 65 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس وتسيير اللجان المتساوية الاعضاء التأديبية في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص .

قوانين واوامر

- أمر رقم 75 - 30 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الاسبوعي .

- أمر رقم 75 - 31 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

- أمر رقم 75 - 32 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق بالعدالة في العمل .

- أمر رقم 75 - 33 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

فهرس «تابع»

- مرسوم رقم 75 - 66 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتضمن كيفيات تسيير الخدمات الاجتماعية . 577
- مرسوم رقم 75 - 67 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتضمن تحديد مساهمة أصحاب العمل في تمويل الخدمات الاجتماعية . 579

قوانين وأوامر

يأمر بما يلي :

المادة الاولى : تحدد المدة القانونية للعمل الاسبوعي بـ 44 ساعة وذلك في المصالح العمومية للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية والمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي أو الثقافي والشركات التعاونية وكذلك في المؤسسات الخاصة .

تسرى هذه الاحكام كذلك على جميع النشاطات المهنية في الزراعة بما في ذلك مصالح القطاع الفلاحي ومؤسسات الصناعة التقليدية .

وتبقى مدة العمل الخاصة بعمال الارض الخاضعين لنص خاص خارجة عن مجال تطبيق هذا الامر .

المادة 2 : تحدد بموجب نصوص تصدر فيما بعد، كيفيات تطبيق المدة القانونية للعمل الاسبوعي بالنسبة لرجال البحر وملاحي الطائرات وسائقي سيارات نقل البضائع أو المسافرين وكذلك لبعض اصناف المهن المعرضة بصفة خاصة للاخطار المهنية .

ان المدة الفعلية للعمل الذي سيحدد بالنسبة للاحوال المنصوص عليها في الفقرة السابقة تكون معادلة للمدة القانونية الاسبوعية بالنسبة لعدد ساعات أقل من 44 ساعة في الاسبوع .

المادة 3 : ان مدة مكوث كل عامل في منجم بالنسبة للمناجم تحت الارض، لا يمكن أن تتجاوز في أي حال تسعا وثلاثين ساعة في الاسبوع .

المادة 4 : تحدد بموجب نصوص خاصة المطابقة بين ساعات حضور العمال لاماكن العمل والمدة القانونية للعمل الاسبوعي وذلك بالنسبة للتجارات بالتجزئة والحراسة .

المادة 5 : يلزم العمال الذين يتقاضون أجرهم شهريا، بدوام عمل قدره مائة وستة وسبعون ساعة في الشهر .

المادة 6 : ان المدة القانونية للعمل الاسبوعي، توزع، مع مراعاة اليوم القانوني للعطلة الاسبوعية ماعدا الاحوال المنصوص عليها في المادتين 2 و 3 أعلاه، بين أيام العمل ضمن أقصى حد قدره عشر ساعات في اليوم. ويتم هذا التوزيع من طرف مديرية المؤسسة أو الوحدة بعد أخذ رأي مجلس العمال أو القسم النقابي .

امر رقم 75 - 30 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الاسبوعي

باسم الشعب

ان رئيس مجلس الثورة، رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

- بمقتضى الامر رقم 65 - 182 ورقم 70 - 53 المؤرخين في 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 21 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تأسيس الحكومة ،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم ،

- وبمقتضى ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات ،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص ،

- وبمقتضى الامر رقم 74 - 68 المؤرخ في 4 جمادى الثانية عام 1394 الموافق 24 يونيو سنة 1974 والمتضمن المخطط الرباعي الثاني 1974 - 1977 ولا سيما المواد 3 و 9 و 10 منه ،

- ونظرا للضرورة الاكيدة لتوسيع وتعزيز الطاقات الانتاجية للبلاد بقصد تلبية مستلزمات تنميتها الاقتصادية والاجتماعية وضمان نجاح الثورة الاشتراكية ،

- ونظرا للاتساع الاستثنائي للجهود المترتبة على الامية لانجاز اهداف التشييد الوطني وبناء المجتمع الاشتراكي ،

- وحيث ان تعبئة العمال وحدها لتحسين الانتاج والانتاجية خلية بضمان التنمية المستمرة والحرية للبلاد وكفيلة بترقيتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ،

- وبعد استطلاع رأي مجلس الثورة ومجلس الوزراء ،

الكتساب الاول علاقات العمل

الباب الاول العلاقات الفردية للعمل

الفصل الاول عقد وعلاقة العمل

القسم الاول التكوين والاثبات والقواعد العامة لعلاقة العمل

المادة 2 : تنشأ علاقة العمل بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب، وتتكون العلاقة على أية حال بمجرد القيام بعمل لحساب صاحب عمل .

وتنشئ علاقة العمل للمعنيين بالحقوق والالتزامات المحددة بموجب تشريع العمل والاتفاقيات الجماعية والعرف .

وكل وقف أو فسخ لعلاقة العمل يؤدي على وجه الترتيب لوقف عقد العمل أو فسخه .

المادة 3 : يثبت عقد العمل ضمن الاشكال التي يتعين على الاطراف المتعاقدين الاتفاق عليها .

المادة 4 : يجوز اثبات عقد العمل أو علاقة العمل بكل وسيلة .

المادة 5 : لا يمكن انهاء عقد العمل لعله البطلان الا من يوم صدور حكم قضائي مثبت لذلك البطلان .

المادة 6 : لا يجوز لاي كان الالتزام بخدماته مدى الحياة .

المادة 7 : عندما يكون عقد العمل مكتوبا، يحدد فيه على وجه الخصوص ما يلي :

- المنصب أو المهام التي يتعهد بها الى العامل ،
- الاجر الاساسي وملحقاته ،
- مكان الاستخدام ،
- المدة وفترة التجربة ،
- المدة، اذا كان العقد لمدة محدودة .

ويعفى عقد العمل من الطابع والتسجيل ويحرر في نسختين ويوقع من الطرفين. وتحل بصمة الاصبع محل التوقيع بالنسبة للمتعاقد الذي لا يعرف القراءة والكتابة، وتسلم حتما نسخة منه الى العامل .

المادة 8 : يعد باطلا وعديم الاثر كل شرط يدرج في عقد العمل ويخالف في اتجاه مضر للعامل، الاحكام التشريعية والتنظيمية وكذلك الاتفاقيات الجماعية الجاري بها العمل .

المادة 9 : تكون علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محدودة . بيد أنه، عندما يكون العمل من حيث طبيعته موقفاً، فإن علاقة العمل أو عقد العمل يكون لمدة محدودة. ويكون العمل كذلك لمدة محدودة بالنسبة لكل عامل تم استخدامه لاستخلاف المستخدم الاصلي، وكذا في الاحوال التي تحدد فيها بعد بموجب قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 7 : ان طريقة توزيع المدة القانونية للعمل الاسبوعي في القطاع الخاص بالوظيفة العمومية تكون موضوع مرسوم يصدر بناء على تقرير الوزير المكلف بالوظيفة العمومية .

المادة 8 : لا يمكن أن تمنح الساعات الاضافية للعمل الا في اطار الحضور وتبعا للاجراءات المحددة في تشريع العمل بالنسبة للمؤسسات الاشتراكية التعاونية أو الخاصة .

وتبقى الساعات الاضافية في المصالح العمومية خاضعة للتنظيم الساري عليها وتحدد معدلات اجرها طبقا لاحكام النظام التعويضي الجاري به العمل .

المادة 9 : كل مخالفة لهذا الامر يجرى ضبطها في مؤسسات انتاج الاموال والخدمات يعاقب عنها طبقا لاحكام الفقرة 2 من المادة 5 من الامر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات .

المادة 10 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا الامر .

المادة 11 : ينشر هذا الامر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 .

هواري بومدين

امر رقم 75 - 31 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات

العمل في القطاع الخاص

باسم الشعب

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

- بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية ،

- وبمقتضى الامرين رقم 65 - 182 ورقم 70 - 53 المؤرخين في 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 21 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تأسيس الحكومة،

- وبمقتضى ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات ،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص ،

- وبعد استطلاع رأي مجلس الثورة ومجلس الوزراء ،

يامر بما يلي :

المادة الاولى : تطبق احكام هذا الامر على كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا وعلى كل عامل أو عامل متدرب من كلا الجنسين في القطاع الخاص .

القسم الثاني وقف علاقة العمل

الفقرة الاولى الخدمة الوطنية

المادة 16 : يوقف عقد العمل أو علاقة العمل خلال كل الفترة التي يضطر فيها العامل للقيام بواجباته الخاصة بالخدمة الوطنية .

المادة 17 : عند تسريح العامل يجرى إعادة ادراجه في منصبه الاصل، وإذا الغي، يدرج في منصب مماثل بحكم القانون ولوحصلت زيادة في عدد العمال .

المادة 18 : ان حق إعادة ادراج المعنيين يبقى حقا مكتسبا لهم خلال فترة ثلاثة أشهر ابتداء من يوم تسريحهم الفعلي .

المادة 19 : يستفيد العامل الذي يعاد ادراجه من جميع الامتيازات التي اكتسبها قبل التحاقه بالخدمة الوطنية .

الفقرة الثانية المرض

المادة 20 : ان وقف علاقة العمل بسبب المرض جائز بحكم القانون وذلك لغاية شفاء المعنى. ولا يجوز على أى حال أن يستغرق هذا الوقف أكثر من سنة واحدة من اليوم الاول الذي حصل فيه العجز عن العمل الثابت قانونا .

ويكون الوقف لمدة سنتين في حالة الاصابة بالسل أو السرطان أو المرض العقلي أو الشلل .

المادة 21 : اذا كان العجز نتيجة حادث عمل أو مرض مهني ، يكون الوقف بحكم القانون لغاية شفاء المعنى أو استقرا رصافته الا اذا استحق ريعا مطابقا لمعدل عجز مساو لـ 66 ٪ فاكثر .

المادة 22 : يعاد ادراج العمال المشار اليهم في المادتين 20 و 21 بحكم القانون، وذلك بعد شفائهم أو الاستقرار الحاصل لاصابته خلال المهل المنصوص عليها في المادتين المذكورتين .

المادة 23 : ان الاصابة بمرض خلال عطلة سنوية مدفوعة الاجر لا يترتب عنها وقف العطلة .

اذا كانت مدة العطلة المرضية مساوية أو مقلّة عن ما تبقى من العطلة السنوية المدفوعة الاجر، ابتداء من تاريخ اثبات المرض وضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المادة 237 أدناه، فانها تلتبس بالعطلة السنوية المدفوعة الاجر المتبقية .

واذا كانت العطلة المرضية أطول مما تبقى من العطلة السنوية المدفوعة الاجر، فان الفرق بين مدة العطلة المرضية المحسوبة ابتداء من تاريخ الاثبات القانوني للمرض وبين الايام العائدة للعطلة السنوية المدفوعة الاجر، يخضع لاحكام المادتين 238 و 239 أدناه .

الفقرة الثالثة النساء النوافس

المادة 24 : يحق للمرأة أن توقف عقد العمل خلال فترة 12 أسبوعا القريبة من التاريخ المفترض للولادة .

وكل علاقة عمل أو عقد لمدة محدودة يتم تمديده أكثر من مرة واحدة يصبح علاقة عمل أو عقد عمل لمدة غير محدودة .

المادة 10 : يجوز لاي من الطرفين، خلال فترة التجربة، فسخ علاقة العمل بكل حرية سواء كانت لمدة محدودة أو غير محدودة، دون بيان السبب ودون اخطار سابق أو تعويض .

ويمكن أن تحدد فترة التجربة بموجب الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل وفي عدم وجود ذلك، بموجب الاعراف المألوفة في المهنة أو في فرع نشاط معين. ولا يمكن في أى حال، أن تتجاوز فترة التجربة :

— ثمانية أيام بالنسبة للعمال ،

— شهرا واحدا بالنسبة للمستخدمين الماهرين ،

— ثلاثة أشهر بالنسبة للاطارات .

وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عند اللزوم، بموجب نص لاحق .

المادة 11 : ان العمل بالمقطوعة أو عامل المقطوعة عبارة عن تحقيق عمل معين في وقت محدد مقابل سعر اجمالي .

ويمكن لعامل المقطوعة، للوفاء بالتزاماته، أن يستخدم عمالا بصفة مؤقتة طبقا لاحكام التشريعية .

فانه يلزم بالقيام بالعمل مدة يوم العمل الكامل ويخضع لاحكام الخاصة بالحمايات القانونية بالنسبة للاجور .

المادة 12 : يمكن الترخيص بالعمل بالمقطوعة. بصفة مخالفة للقانون اذا كان لا يمكن تحقيق المهام المسندة للعامل بالمقطوعة الا في ظروف استثنائية .

المادة 13 : تحدد كفاءات تطبيق المادتين II و I2 أعلاه، بموجب قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 14 : تمنع المساومة على العامل التي هي شكل من اشكال استغلال العامل منعا باتا وتعد مساومة، كل عملية ينحصر تحقيقها أساسا في اختيار اليد العاملة غير الاختصاصية من طرف مضارب قصد وضعها تحت تصرف الغير. وينتج أساسا فائدة المضارب من الفرق بين المبالغ الجزافية التي يقبضها من الغير بهذا العنوان والاجور التي يؤديها فعلا لتلك اليد العاملة .

ويجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يقرر، علاوة على العقوبات الجزافية المنصوص عليها في المادة 325 أدناه، اغلاق مؤسسة المشغل المضارب الذي قام بالمساومة ومصادرة الاموال المخصصة لتلك العملية .

وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية اذا اقتضى الامر .

المادة 15 : اذا طرأ تعديل عن الوضع القانوني لصاحب العمل، ولا سيما بواسطة الارث أو البيع أو التنازل أو التحويل أو انشاء شركة، فان جميع علاقات العمل الجارية والحقوق المكتسبة ليوم التعديل تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد والعمال .

القسم الثالث انتهاء علاقة العمل

الفقرة الاولى الانتهاء القانوني لعلاقة العمل

المادة 31 : تنتهى بصفة قانونية علاقة العمل فى الاحوال التالية :

- بوفاة العامل ،
- باحالة العامل للتقاعد ،
- بعجز المعنى عن العمل، نتيجة لحادث عمل أو مرض مهنى يترتب له عنه حق فى ريع بمعدل عجز بدنى دائم مساو لـ 66 ٪ فأكثر ،
- بالانقضاء العادى للعقد المبرم لمدة محدودة ،
- باستقالة العامل .

المادة 32 : تنقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الامر، كما يلى :

- على اثر التسريح الفردى الناتج عن خطأ جسيم أو خطأ خطير مرتكب من طرف العامل ،
- على اثر فسخ عقد العمل التالى لخطأ خطير أو خطأ جسيم واقع من صاحب العمل أو تابعيه ،
- بالتسريح الجماعى .

المادة 33 : فى حالة ارتكاب الخطأ الخطير المشار اليه فى المادة السابقة من العامل أو صاحب العمل بمناسبة التزاماتهما المهنية، أو مخالفة للقانون العام بشكل لا يمكن معه الابقاء على علاقة العمل، يمكن انهاء العقد من الطرف المتضرر .

وتعد اخطاء جسيمة بمفهوم هذه الاحكام، الافعال التى يرتكبها أحد الطرفين المتعاقدين التالى بيانها :

- 1 - الافعال الماسة بنزاهة أو شرف الطرف الآخر أثناء العمل،
- 2 - القيام بأعمال العنف،
- 3 - ارتكاب أحد الافعال المدة فى الفقرتين 1 و 2 من هذه المادة ضد رفاقة فى العمل، والتى من شأنها أن تخل بالنظام فى مكان العمل .

وإذا كانت الافعال المنشئة للبلبله منسوبة الى تابعى صاحب العمل ذوى السلطة على المستخدم، عدت كأنها مرتكبة من صاحب العمل، اذا لم يبادر هذا الاخير باستنكارها، ولم يتخذ الاجراءات التأديبية ضد تابعيه مرتكبى الفعل .

وكل قطع لعلاقة العمل يتم فى الاحوال المشار اليها فى الفقرة السابقة لفائدة العامل، يترتب عنه الحق فى تعويض التسريح وعند الاقتضاء التعويض المدنى .

وإذا ثبت بأن العامل قد ارتكب أحد الافعال المكونة للخطأ الجسيم، جاز لصاحب العمل انهاء عقد العمل دون مهلة اخطار أو تعويض .

ويعد باطلا وعديم الاثر كل تسريح مبلغ خلال هذه الفترة التى تقطع سريان مهلة العطلة .

ويحضر تشغيل النساء خلال فترة 8 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الاسابيع الستة التالية لولادتهن مهما كانت الاسباب .

المادة 25 : يجوز للحاملات قطع علاقة العمل دون اخطار أو تعويض .

الفقرة الرابعة الوكالات

المادة 26 : توقف علاقة العمل بالنسبة لكل عامل مدعو لترك عمله للقيام بوكالة دائمة لدى هيئات الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الجماعات المحلية طيلة كل فترة هذه الوكالة .

ويعاد ادراج العامل بعد انقضاء ممارسة الوكالة فى نفس المنصب، ويستمر سريان أقدميته وحقوقه المرتبطة بعمله خلال مدة وكالته .

وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم يصدر بناء على تقرير من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

الفقرة الخامسة الاضراب

المادة 27 : لا يقطع الاضراب علاقة العمل بل يوقفها .

ويمارس حق الاضراب طبقا لاحكام المادة 15 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال فى القطاع الخاص .

ولا يجوز فرض أى تسريح أو أى عقاب من جراء الاضراب، عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة هذا الاضراب والمحقق قانونا عن طريق القضاء .

المادة 28 : تطبق أحكام هذه الفقرة على عقود التمهين .

الفقرة السادسة اغلاق محلات العمل

المادة 29 : كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لاغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة، جزئيا كان أو كليا قصد الاحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعى للعمل يعد اغلاقا لمحلات العمل. ان اغلاق محلات العمل يؤدى لوقف علاقة العمل ولا يكون فى أى حال اجراء تسريح جماعى .

المادة 30 : يحظر أى اغلاق لمحلات العمل من طرف صاحب العمل كتدبير تأرى فى نزاع جماعى مرفوع للمصالحة أمام مفتش العمل أو فى اضراب مقرر بشكل قانونى من الهيئات النقابية طبقا لاحكام المادة 15 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ فى 8 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال فى القطاع الخاص .

المادة 37 : ان تسريح عامل بموجب تدبير تأديبي لغير أسباب الخطأ الخطير أو الجسيم لا يمكن اتخاذه الا في آخر الامر، وذلك عندما يتبين بأن العقوبات الاخري المنصوص عليها في النظام الداخلي لم تنتج الاثر المنتظر .

المادة 38 : لا يمكن اقرار التسريح المنصوص عليه في المواد 33 و 36 و 37 من هذا الامر، الا بعد أخذ رأى موافق من اللجنة المتساوية الاعضاء للتأديب .

وإذا كان عدد العمال المشغلين من طرف صاحب العمل اقل من 10 عمال يصدر التسريح بسبب الخطأ الخطير من صاحب العمل .

ويجوز للعامل في كل الاحوال أن يرفع طلبا بالغاء مقبرر التسريح لدى المحكمة المختصة بعد فشل المصالحة امام مفتش العمل والشؤون الاجتماعية .

وكل تسريح فردي تم خلافا لاحكام هذه المادة ، يعد تعسفيا مالم يثبت صاحب العمل عكسي ذلك .

توضح كيفيات سير اللجنة المتساوية الاعضاء للتأديب والمشار اليها أعلاه، بموجب مرسوم يصدر بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

الفقرة الرابعة التسريح الجماعي

المادة 39 : عندما تتعرض المؤسسة لخفض في النشاط يتطلب تقليل عود المستخدمين أو اجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو اعادة تحويل الانتاج، يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة فيما يلي :

1 - يتعين على المؤسسة رفع الامر لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية برسالة موصى عليها قصد الشروع بالتحقيق في عين المكان بناء على الوثائق، وينبغي على مفتشية العمل التأكد من صحة الدواعي التي تتمسك بها المؤسسة، ويمكنها أن تستعين في اطار تحقيقها بكل عون متخصص تابع للدولة، كما ينبغي عليها أن تشاور حتما ممثلي العمال وتبني في المسألة خلال خمسة عشر يوما من رفع الامر اليها .

2 - ينبغي على صاحب العمل، بعد صدور الاذن من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وبالاتفاق مع ممثلي العمال، أن يشرع في التسريح، مراعي الترتيب التالي :

- العمال من ذوي الاقدمية الاقل ،
- العمال الذين يعملون اقل ما يمكن من الاشخاص ومن ذوي اليد العاملة بالاولوية .

وان اليد العاملة بالاولوية بمفهوم هذا الامر، تكون من اصناف العمال الذين هم موضوع، الحماية القانونية الخاصة ولا سيما قدماء المجاهدين والعاجزين بدنيا .

ويمكن أن يكون قرار مفتش العمل موضوع طعن لدى الوالي . ويتمتع العمال المسرحون ضمن شروط هذه المادة من اولوية اعادة تشغيلهم في المؤسسة .

بيد أنه، اذا تبين أن العامل قد ارتكب أحد الافعال المحددة في هذه المادة على أثر استفزاز، فقدت هذه الافعال طابع الخطأ الجسيم .

الفقرة الثانية

انهاء علاقة العمل بغير العامل

المادة 34 : اذا رغب العامل في انهاء علاقة العمل عن طريق استقالة تعين عليه توجيه رسالة مضمونة مع الاشعار بالاستلام الى صاحب عمله .

وتكون مدة الاخطار مساوية لفترة التجربة المشار اليها في المادة 10 من هذا الامر .

وان تنازل صاحب العمل جزئيا أو كليا عن فترة الاخطار لا يعفيه من دفع المكافأة التي يحق للعامل أن يتناولها بصفة قانونية خلال الوقت الباقي من هذه الفترة .

وتكون مدة الاخطار مساوية لفترة التجربة المشار اليها في المادة 10 من هذا الامر .

وان تنازل صاحب العمل جزئيا أو كليا عن فترة الاخطار لا يعفيه من دفع المكافأة التي يحق للعامل أن يتناولها بصفة قانونية خلال الوقت الباقي من هذه الفترة .

المادة 35 : ان العامل الذي لا يكون قد ارتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبة تأديبية، وانما ثبت عدم كفاءته المهنية، فانه يجوز اما ترتيبه في استخدام أدنى واما تسريحه اذا نفذت امكانيات اعادة ترتيبه في عمل، وذلك بعد أخذ رأى موافق من اللجنة المتساوية الاعضاء الخاصة بالتأديب .

الفقرة الثالثة

التسريح الفردي

المادة 36 : لا يجوز لصاحب العمل انهاء علاقة العمل الا لخطأ خطير .

وعلاوة على الاخطاء الخطيرة التابعة للتسريح الجزافي، والمرتبكة بمناسبة العمل، تعد كاطاء خطيرة على وجبه الخصوص، ومؤدية للتسريح دون مهل الاخطار ولا التعويض المدني، ما يرتكبه العامل في الاحوال التالية :

1 - اذا جاء للعمل وهو في حالة سكر بين ،
2 - اذا تناول المشروبات الكحولية في أماكن العمل أو اثناء العمل ،

3 - اذا عرض للخطر أمن المؤسسة أو المستخدمين نتيجة طيشه أو اهماله غير المعذور ،

4 - اذا سبب عن عمد، أضرارا مادية في البناءات أو الاشغال أو الآلات أو الادوات والمواد الأولية أو غيرها من الأشياء المتصلة بالعمل ،

5 - اذا رفض دون سبب مقبول تنفيذ أوامر صاحب عمله لانجاز أشغال كانت موضوع استخدامه ،

6 - اذا أذاع كيفيات الصنع وطرقها دون اذن صاحب العمل .

الفصل الثاني

عقد التمهين

القسم الاول

الاحكام المتعلقة بتمهين القصر

الفقرة الاولى

احكام عامة

المادة 45 : ان عقد التمهين هو العقد الذى يلتزم بموجبه صاحب العمل بالتكوين المنهجي لشخص آخر يسمى «العامل المتدرب» والذي يلتزم بدوره بالعمل لديه طبقا لاحكام هذا الفصل .

المادة 46 : يمتنع استخدام العمال المتدربين من طرف أى صاحب عمل يشغل عادة أكثر من 20 عاملا .

وتحدد قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية حسب فرع النشاط عدد العمال المتدربين الذين يمكن استخدامهم بالنسبة للعمال .

المادة 47 : لا يجوز لاحد أن يكون عاملا متدربا اذا لم يبلغ 14 سنة كاملة من عمره .

المادة 48 : لا يجوز لاحد قبول عمال متدربين قصر اذا لم يبلغ 21 سنة من عمره على الاقل :

ولا يجوز لاي صاحب عمل اسكان فتيات قاصرات كمتدربات، اذا كان عازبا أو أرملًا أو مطلقا .

المادة 49 : لا يجوز للاشخاص المذكورين أدناه قبول عمال متدربين .

أ - الاشخاص الذين صدرت ضدهم أحكام جنائية،

ب - الاشخاص الذين حكم عليهم بالاخلاق بالآداب العامة أو افساد الاخلاق،

ج - الاشخاص الذين حكم عليهم بعقوبة الحبس لمدة تزيد على ثلاثة أشهر لجرم السرقة أو اختلاس الاموال أو النصب أو خيانة الامانة أو لمخالفة التشريع الجارى به العمل فى مادة الغش ،

د - الاشخاص الذين سقط حقهم فى تكوين العمال المتدربين تطبيقا لاحكام المادة 58 أدناه .

المادة 50 : يحرق عقد التمهين فى أربع نسخ ويوقع من الطرفين أو من الممثل الشرعى للعمال المتدرب اذا كان قاصرا .

ويعفى عقد التمهين من جميع الرسوم الخاصة بالطابع والتسجيل . ويؤشر رئيس المجلس الشعبى البلدى على النسخ الاربعة، فيسلم نسخة لكل طرف متعاقد ويرسل واجبيته الى مديرية الولاية للعمل والشؤون الاجتماعية ويحتفظ بالرابعة فى المحفوظات .

ويكتسب العقد تاريخا ثابتا بناء على التأشير المبرجة فيه من طرف رئيس المجلس الشعبى البلدى .

المادة 40 : يتعين على مفتش العمل، فى حالة التسريجات الفردية المتقاربة أن يتأكد من انعدام التسريح الجماعى الممنوع . ويمكنه فى هذه الحالة أن يعارض التسريجات والعمل على تطبيق احكام المادة السابقة .

الفقرة الخامسة

احكام مشتركة

المادة 41 : ان التسريح ينشئ الحق للعمال فى مهلة الاخطار، ماعدا حالة الخطأ الجسيم . ويتعين الحد الأدنى لتلك المهلة كما يلى :

- شهر واحد للعمال اليدويين والمتخصصين والمؤهلين ،

- شهران للاعوان الماهرين ،

- ثلاثة أشهر للطارات المتوسطة أو العليا .

ويحق للعمال المسرح، الاستفادة من ساعتين يوميا خلال مدة مهلة الاخطار، وهى قابلة للجمع ومدفوعة الاجر، وذلك ليتمكنه البحث عن استخدام آخر .

ويجوز لصاحب العمل وفاء التزامه بأن يؤدى مهلة الاخطار عن طريق دفعه للعمال المسرح مبلغا معادلا لكامل الاجرة التى يمكن أن يقبضها خلال نفس الوقت .

وان توقف المؤسسة، عدا حالة القوة القاهرة، لا يعفى صاحب العمل من مراعاة مهلة الاخطار .

المادة 42 : يستحق العامل المستخدم لمدة غير محدودة، عن التسريح، فى حالة التسريح الفردى أو الجماعى بعد مرور سنة واحدة من العمل الفعلى لدى صاحب العمل .

ويحسب مبلغ هذا التعويض على أساس المعدل الشهري للاجور والتعويضات والمكافآت من أى نوع كانت والمقبوضة خلال السنة الاخيرة من العمل وذلك بمعدل شهر واحد عن كل سنة من العمل وضمن حد أقصى قدره 15 شهرا .

المادة 43 : كل تسريح تعسفى أو تم خلافا لاحكام هذا الامر، يعد باطلا . ويأمر القاضي بادراج العامل من جديد فى عمله الاصلى بقطع النظر عن الاضرار المترتبة له من جهة أخرى .

وإذا عارض صاحب العمل الادراج الفعلى المقرر من طرف القاضي، يستمر العامل فى الاستفادة من مجموع الحقوق الناتجة من علاقة العمل .

المادة 44 : عندما تنتهى علاقة العمل، يتعين على صاحب العمل تسليم شهادة للعمال تتضمن بصفة الزامية تاريخ دخوله وخروجه ونوع الاستخدام أو عند الاقتضاء، الاستخدامات المتتالية التى قام بها وكذلك الفترات التى قام خلالها بتلك الاستخدامات .

ولا يجوز فى أى حال أن تتضمن الشهادة بيانات فى غير صالح العامل .

وتوفى شهادات العمل المسلمة للعمال من الطابع والتسجيل .

المادة 58 : اذا كان التعليم المهني المقدم من صاحب العمل لعماله المتدربين غير كاف بشكل واضح كحالة المخالفات الخطيرة أو المتكررة من صاحب العمل لاحكام تشريع العمل المطبقة على العمال المتدربين وكذلك في حالة الاساءة الخطيرة التي يكون العامل المتدرب ضحيته، فان القسم الاجتماعي للمحكمة يمكنه، بناء على طلب رئيس المجلس الشعبي البلدي أو السلطة المختصة اسقاط حق صاحب العمل من تكوين العمال المتدربين اما لمدة معينة واما نهائيا .

وتفسخ بحكم القانون في هذه الحالة عقود التمهين السارية بخطأ صاحب العمل الذي يجب بحله أن يؤدي لعمال المتدربين المعنيين تعويضا يحدد من قبل القسم الاجتماعي للمحكمة والذي لا يمكن أن يقل في أى حال عن أجر شهر واحد .

الفقرة الثالثة

التزامات العامل المتدرب

المادة 59 : يجب على العامل المتدرب طاعة صاحب العمل، ويجب عليه أن يساعده في عمله ضمن حدود أهليته وإمكاناته والامتناع عن الاضرار به ولا سيما افشاء أسرار الصنع .

ولاجل اكمال فترة التمهين، يجب على العامل المتدرب في نهاية التمهين، أن يعرض الوقت الذي لم يستخدمه بسبب مرض أو غياب استغرق أكثر من 15 يوما بخلاف العطل المدفوعة الاجر .

المادة 60 : يختار العامل المتدرب الامتحان في نهاية التمهين، وتحدد كفايات هذا الامتحان بقرار وزاري مشترك من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير التعليم الابتدائي والثانوي.

وفي حالة النجاح تسلم شهادة انتهاء التمهين صالحة في كافة انحاء التراب الوطني وتثبت كفاءته في التخصص المكتسب .

الفقرة الرابعة

فسخ عقد التمهين

المادة 61 : يعد باطلا كل عقد تمهين جديد يربط العامل المتدرب بالتزام دون أن يكون هذا العامل قد نفذ على الوجه التام الالتزامات المترتبة على العقد السابق أو دون فسخه .

المادة 62 : يعد أول شهر تمهين كوقت للتجربة يمكن خلاله فسخ عقد التمهين من أحد الطرفين .

وفي هذه الحالة لا يستحق أحد الطرفين أى تعويض الا اذا نص على شروط امتياز في العقد أو في الاتفاقية الجماعية لفائدة العامل المتدرب .

المادة 63 : بالرغم من الاحوال المنصوص عليها في المادة 58 أعلاه، يفسخ عقد التمهين كذلك بحكم القانون في الاحوال التالية :

- 1 - وفاة صاحب العمل أو العامل المتدرب ،
- 2 - اذا أصبح صاحب العمل خلال فترة التمهين في احدى الحالات المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه
- 3 - اذا تعرض صاحب العمل أو العامل المتدرب لاحدى العقوبات الجزائية المنصوص عليها في المادة 49 أعلاه ،

ان الاشخاص الذين يرغبون في الارتباط بعقد التمهين ولا يعرفون القراءة والكتابة، يجب عليهم أن يصرحوا بذلك أمام رئيس المجلس الشعبي البلدي. فيقوم هذا الأخير بتلاوة شروط عقد التمهين .

فاذا قبل الاشخاص المعنيون هذه الشروط وجب عليهم الامضاء تحت عبارة يكتبها رئيس المجلس الشعبي البلدي وهي «سمعه وصادق عليه الطرفان» وذلك في النسخ الاربع من العقد .

المادة 51 : اذا كان أب العامل المتدرب أو أمه أو مثله الشرعي يرغب في استخدامه بهذه الصفة، فلا يمتد ضمان الاخطار المهنية الى العامل المتدرب الا بعد التصريح بذلك لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي لمحل سكناه، ولا يسرى الضمان الاجتماعي الا من تاريخ التصريح ولمدة التمهين المصرح بها .

المادة 52 : يوضع عقد التمهين أو التصريح به طبقا لاحكام هذا الفصل والنصوص المتخذة لتطبيقه وللعرف والعادة المتبعين في المهنة وكذلك للقواعد المتعلقة على وجه الخصوص بالمدة .

ويجب أن يتضمن على وجه الخصوص :

- 1 - اسم صاحب العمل ولقبه وعمره ومهنته وموطنه ،
- 2 - اسم العامل المتدرب ولقبه وعمره وموطنه ،
- 3 - اسم ولقب والد ووالدة العامل المتدرب القاصر وموطنيهما ومهنتهما أو الوصي على العامل المتدرب أو الشخص المرخص من أبويه والا فمن المحكمة .

المادة 53 : كل عقد غير مطابق لاحكام هذا الفصل يعد باطلا .

الفقرة الثانية

التزامات صاحب العمل

المادة 54 : يجب على صاحب العمل أن يسهر على حسن اخلاق العامل المتدرب خلال مدة التمهين .

ويجب عليه أن يخبر دون ابطاء والدى العامل المتدرب أو من يمثلهما، عن حالة مرضه أو غيابه أو عن كل ما من شأنه أن يستدعى تدخلهما .

المادة 55 : يجب على صاحب العمل أن يمنح كل عامل متدرب اثني عشر ساعة في الاسبوع تؤخذ من وقت العمل طبقا لمنهج معد باتفاق مشترك، لكي يتمكن من رفع مستواه الثقافي العام في مؤسسة للتعليم .

ولهذا الغرض، يجب على العامل المتدرب تقديم شهادة أو أية وثيقة ثبوتية أخرى تثبت مواظبته .

المادة 56 : يجب على صاحب العمل تعليم العامل المتدرب تدريجيا وعلى الوجه الكامل الفن أو الحرفة أو المهنة الخاصة بموضوع العقد .

المادة 57 : لا يستخدم صاحب العمل العامل المتدرب الا للاشغال والخدمات المرتبطة مباشرة بممارسة مهنته أو حرفته .

الفصل الثالث

احكام خاصة ببعض اصناف العمال

القسم الاول

العمال في المنزل

المادة 69 : يخضع لاحكام هذا القسم كل صاحب عمل يشغل بصفة نظامية أو غير نظامية، وبصفة اعتيادية أو غير اعتيادية عاملا واحدا أو أكثر في المنزل .

ويعد صاحب العمل والمسمى مقدم الشغل مسؤولا عن تطبيق كافة الاحكام القانونية والتنظيمية المطبقة على العمال، حتى ولو استخدم وسيطا لهذا الغرض .

المادة 70 : يعد كعمال في المنزل، الاشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط التالية :

- 1 - الذين ينفذون مقابل أجر جزافي لحساب صاحب عمل واحد أو أكثر عملا عهد اليهم سواء بصفة مباشرة أو عن طريق وسيط ،
- 2 - الذين لا يستعينون الا بأزواجهم وأولادهم أو بمساعدة مأجور، ويعد كأولاد مكفولين، الأولاد الذين يقل عمرهم عن 16 عاما ويعيشون في منزل العامل .

يبد أن اجتماع العمال في المنزل وفي مغل واحد لتنفيذ مهام تكميلية فيما بينهم، يخول لهؤلاء العمال صفة عمال في مشغل، ولا مجال للبحث :

- فيما اذا كانت تقوم بينهم وبين مقدم الشغل رابطة التبعية القانونية ،
- فيما اذا كانوا يعملون تحت الاشراف المباشر والمعتاد لمقدم الشغل ،
- فيما اذا كان المكان الذي يعملون فيه والادوات التي يستعملونها مهما كانت أهميتها مملوكة لهم ،
- فيما اذا كانوا يحصلون بأنفسهم على اللوازم الملحقه ،
- ولا محل لمعرفة عدد الساعات المتمة .

ويحتفظ بصفتهم كعمال في المنزل، الاشخاص الذين مع قيامهم بالعمل، يقدمون كلا أو جزءا من المواد الأولية المستخدمة، وذلك عندما تكون هذه المواد مبيعة لهم من مقدم الشغل الذي يشتري بعد ذلك الشيء المصنوع، أو من المزود الذي يشير اليه مقدم الشغل ويكون العمال مضطرين للاتصال به .

المادة 71 : ان العامل في المنزل الذي يستعين بمساعد مسؤول عن تطبيق على هذا الاخير كافة الاحكام التشريعية والتنظيمية السارية على العمال، مع مراعاة تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بضمان دفع الاجور لدى مقدم الشغل .

المادة 72 : تحدد كيفيات تطبيق هذا الامر الخاص بالعمال في المنزل، بموجب مرسوم يصدر بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

4 - في جميع الاحوال، عند انقضاء الوقت المتفق عليه كمدة للتمهين ،

5 - اذا دعى صاحب العمل للخدمة الوطنية .
أحدهما ،

المادة 64 : يمكن فسخ العقد بناء على طلب الطرفين أو بطلب I - في الاحوال الآتية :

- (أ) اذا لم يف أحد الطرفين بشروط العقد ،
- (ب) في حالة سوء سيرة العامل المتدرب بصفة اعتيادية، أو تعسف صاحب العمل ،
- (ج) اذا تعرض صاحب العمل أو العامل المتدرب لعقوبة الحبس مدة تتجاوز شهرا واحدا .

2 - اذا نقل صاحب العمل نشاطه الى بلدية غير البلدية التي كان يمارس فيها نشاطه عند توقيع العقد ، بيد أن طلب الفسخ المبني على هذا السبب لا يكون مقبولا الا خلال 3 أشهر من يوم النقل ،

3 - بناء على طلب العامل المتدرب، فيما اذا عقد زواجا .

المادة 65 : يحدد القسم الاجتماعي للمحكمة التعويضات التي يمكن أن تستحق لاحد الطرفين في أحوال الفسخ المنصوص عليها في المادتين 61 و 62 المذكورتين أعلاه .

ولا يمكن في أى حال أن يكون التعويض المستحق للعامل المتدرب أقل من أجر شهر واحد .

المادة 66 : كل شخص يجرى تشغيله كعامل متدرب خلافا لاحكام هذا الفصل يعد كعامل بأثر رجعي ابتداء من تاريخ تشغيله وينتفع بجميع الحقوق المعترف بها لعمال الصنف المهني المطابق للعمل الذي يقوم به لغاية تاريخ اثبات الواقعة من السلطة المختصة، وذلك دون مساس بالعقوبات المنصوص عليها في المواد من 328 الى 330 من هذا الامر .

ويلغى عقد التمهين منذ ذلك التاريخ وتترتب على ذلك نفس الآثار الخاصة بقطع علاقة العمل من جانب صاحب العمل وحده .

القسم الثاني

الاحكام المتعلقة بتمهين الاشخاص الراشدين

المادة 67 : ان احكام هذا الفصل، ماعدا الواردة في المواد 47 و 48 و 49 فقرة أ - ب - ج والمادة 52 فقرة 3 والمادتين 54 و 63 فقرة 3 والمادة 64 فقرة 3 ، تطبق كذلك على عقود التمهين الخاص بالاشخاص الذين بلغوا 21 عاما كاملة وعلى أصحاب عملهم .

المادة 68 : ان العمال المتدربين الذين عقدوا زواجا خلال التمهين، يخضعون ابتداء من تاريخ الزواج لاحكام هذا القسم .

ويحدد عند الاقتضاء محتوى الانظمة الداخلية النموذجية والالزامية بالنسبة لكل فرع من النشاط أو المهنة، بموجب قرارات تصدر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 78 : لا يجوز في أى حال، أن يقتص في النظام الداخلي على غرامات .

المادة 79 : يوضع النظام الداخلي من طرف صاحب العمل، ويبلغ مشروع هذا النظام الى مكتب القسم النقابي ، ويجب على صاحب العمل، خلال خمسة عشر يوما من تاويلج التبليغ مناقشة المشروع مع أعضاء المكتب النقابي أو المجلس النقابي .

المادة 80 : يوجه صاحب العمل خلال ثلاثة الاشهر التالية لافتتاح الوحدة الى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ما يلي :

- نسختين من مشروع النظام الداخلي ،
- محضر المناقشات الموضوع والموقع من ممثلي العمال ،
- بيانا في نسختين يتضمن الاعتبارات المسببة لرفض صاحب العمل لكل أو جزء من التعديلات المقترحة من ممثلي العمال .

المادة 81 : تؤشر مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية على النظام الداخلي خلال مهلة شهر واحد ، وتبلغ رأيها لصاحب العمل، طالبة منه، اذا اقتضى الامر، سحب أو تعديل الاحكام المخالفة للقوانين والانظمة الجارية بها العمل، وكذلك للمسروط الاتفاقيات الجماعية التي تلزم المؤسسة .

المادة 82 : كل نظام داخلي مؤشر عليه من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، يجب أن يودع من قبل المديرية لدى كتابة الضبط التابعة للقسم الاجتماعي للمحكمة التي تقع الوحدة في نطاق دائرتها .

المادة 83 : يسرى مفعول النظام الداخلي بعد خمسة عشر يوما من تأشير مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المعنية، ويكون تاريخ تلك التأشير الموضوع على أصل النظام دليلا على ذلك . وينبغي لصق النظام الداخلي طبقا لاحكام المادة 319 أدناه .

المادة 84 : تطبق احكام هذا الفصل كذلك على كل تعديلات يطرأ على النظام الداخلي ماعدا المهمل المنصوص عليها في المقطع I من المادة 80 أعلاه .

الفصل الثاني الاتفاقيات الجماعية

القسم الاول القواعد العامة

المادة 85 : ان الاتفاقيات الجماعية للعمل هي اتفاق يتعلق بشروط العمل، مبرم بين هيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وصاحب عمل واحد أو أكثر .

وتحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية ميادين التطبيق . ويمكن أن تكون هذه الاخيرة وطنية أو جهوية أو محلية أو خاصة بمؤسسة أو وحدة .

القسم الثاني الممثلون التجاريون

المادة 73 : يعد كممثلين تجاريين، الاشخاص المذكورين بعده :

- العمال لحساب صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل،
- الذين يمارسون في الواقع وبصفة استثنائية مستمرة مهنتهم كممثلين ،
- الذين لا يقومون بصفة فعلية بأية عملية تجارية لحسابهم الخاص ،
- الذين يرتبطون بأصخاب عملهم بموجب التزامات حدد فيها نوع اداءات الخدمات أو البضائع المعروضة للبيع أو الشراء والناحية التي يلزمون بممارسة نشاطهم بها أو احتشاف الزبائن الذين يكلفون بزيارتهم ومعدل أجورهم .

وان انعدام الشروط المانعة اما لممارسة مهنة أخرى واما لاتمام عمليات تجارية شخصية، لا يمكن أن يحول دون تطبيق الاحكام المذكورة أعلاه .

ولا تطبق احكام هذا القسم على العمال المكلفين عرضيا وزيادة على شغلهم ضمن مؤسسة، بالقيام بمساع لدى الزبائن مقابل مكافآت مأجورة بصفة مانعة أو رئيسية بأجور ثابتة ويتكلف صاحب العمل بنفقات تنقلهم ويوجه نشاطهم ويتولى مراقبة هذا النشاط يوميا .

ويمكن أن تتضمن العقود منع الممثل التجاري من تمثيل مؤسسات أو منتجات معينة خلال سريان مدتها .

واذا كانت العقود لا تتضمن هذا المنع، وعند الاقتضاء يجب أن تتضمن اذا اقتضى الامر التصريح بالمؤسسات أو المنتجات التي يمثلها الممثلون التجاريون والالتزام بعدم أخذ تمثيلات أخرى أثناء سريان العقد بدون اذن مسبق من صاحب العمل الا اذا تخطى الطرفان بنص صريح .

ويمكن أن تتضمن العقود منع الممثل التجاري من تمثيل مؤسسات أو منتجات معينة خلال سريان مدتها .

واذا كانت العقود لا تتضمن هذا المنع، وعند الاقتضاء يجب أن تتضمن اذا اقتضى الامر التصريح بالمؤسسات أو المنتجات التي يمثلها الممثلون التجاريون والالتزام بعدم أخذ تمثيلات أخرى أثناء سريان العقد بدون اذن مسبق من صاحب العمل الا اذا تخطى الطرفان بنص صريح .

المادة 74 : تحدد كيفيات تطبيق هذا الامر على الممثلين التجاريين بموجب مرسوم يصدر بناء على تقرير من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

القسم الثالث رجال البحر

المادة 75 : تسرى احكام هذا الامر على رجال البحر التابعين للقطاع الخاص وذلك في حدود النصوص التي لا تخالف القوانين الخاصة الصارية عليهم .

الباب الثاني العلاقات الجماعية للعمل

الفصل الاول

النظام الداخلي

المادة 76 : يجب اعداد نظام داخلي في كل وحدة تستخدم عادة مشرين عاملا على الاقل وذلك بصفة الزامية .

المادة 77 : يقتصر مضمون النظام الداخلي استثنائيا على القواعد المتعلقة بالنظام التقني للعمل والتأديب والاحكام المتعلقة بالحماية للصحية والسلام .

هـ - معدلات وشروط أجره العمل عن الساعات الإضافية وساعات العمل في الليل ويوم الراحة الاسبوعي وأيام الراحة الاسبوعية المقررة في المادتين 202 و 203 بعده وكذا أيام الاعياد الرسمية،

و - تعويضات النفقات المهنية أو ما يشابهها وتعويضات التنقل،

ز - الزيادات الخاصة بالاقدمية والتعويضات عن الاشغال الخطيرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة،

ح - مبلغ المكافآت والتعويضات من كل نوع وكيفيات تخصيصها بالنسبة لكل صنف مهني، بما في ذلك المنافع العينية المؤسسة في كل مهنة .

2 - شروط تشغيل العمال وتسريحهم ،

3 - فترة التجربة ،

4 - مهلة العطلة والاطار المسبق ،

5 - العطل المدفوعة الاجر ،

6 - الاحكام المتعلقة باجراءات اعادة النظر أو التعديل أو الفسخ للاتفاقية الجماعية بكاملها أو لجزء منها ،

7 - كيفيات تنظيم التمهين وسيره ومحو الامية والتكوين المهني ،

8 - الشروط الخاصة بعمل النساء والشبان العمال .

المادة 91 : يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية فضلا عما تقدم، أي حكم يرى الموقعون لزوما للنص عليه .

القسم الثاني

الاجراء المتعلق باعداد الاتفاقيات الجماعية

المادة 92 : يجب على صاحب العمل، مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالمهلة وبطلب الهيئة المعنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين الخاصة بالمؤسسة التي تشغل أكثر من 20 عاملا، أن ينظم اجتماعات لابرار اتفاقية جماعية .

المادة 93 : لا يجوز ابرام الاتفاقيات الجماعية الوطنية أو الجهوية أو المحلية بين الهيئات النقابية لعمال في فرع نشاط خاص وبين مؤسسات نفس الفرع الا في اطار لجنة مختلطة .

المادة 94 : يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية، بناء على طلب الهيئة المعنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين وأصحاب العمل وأعضاء اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية أو بناء على مبادرته، أن يدعو لاجتماع اللجنة المختلطة المكلفة بابرام اتفاقية جماعية أو محلية أو جهوية ،

ويجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يفوض للوالي بموجب قرار منه، عقد اجتماع اللجنة المذكورة والمصادقة على الاتفاقيات الجماعية .

المادة 95 : يجوز أن تحدث لدى الوالي مؤسسات استشارية، وتوضح كيفيات تنظيم هذه المؤسسات وصيرها بموجب قرار يصدر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 86 : يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة . وتبرم لمدة غير محدودة .

ويمكن أن تنهى الاتفاقية الجماعية بمبادرة أحد الطرفين .

ويجب أن ينص في الاتفاقية على الاوضاع التي يمكن بها فسخها أو تجديدها أو اعادة النظر فيها ولا سيما مدة الاخطار السابق للفسخ .

وعلى كل الاحوال، فان الفسخ أو اعادة النظر لا يمكن أن يطرأ قبل مرور سنتين من التوقيع على الاتفاقية .

المادة 87 : يصادق على الاتفاقيات الجماعية من طرف وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وتودع في ثلاث نسخ لدى كتابة ضبط محكمة المكان الذي أبرمت فيه والتابع لدائرة اختصاصها، وتطبق عند التاريخ المنصوص عليه في الاتفاقية .

ويجوز ايداعها من قبل الطرف الذي يهمه التعجيل، ويعفى الايداع من رسوم الطابع والتسجيل .

يطلع كل شخص معنى على الاتفاقيات الجماعية للعمل، ويمكن التسليم اياه نسخا مصدقة ومطابقة للاصل على نفقته .

المادة 88 : يخضع لالتزامات الاتفاقية، العمال والمستخدمون المنضمون لوحدة أو المؤسسة أو المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط والذين يشملهم ميدان تطبيق هذه الاتفاقية .

وتخضع لشروط الاتفاقية، كل علاقة عمل قائمة بين صاحب عمل مرتبط باتفاقية جماعية مع عامل .

المادة 89 : يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية احكاما أكثر فائدة للعمال من احكام القوانين والانظمة الجارية بها العمل، ولا يمكن أن تتضمن احكاما تخالف احكام النظام العام المحددة بهذه القوانين والانظمة ولا سيما الاحكام المتعلقة بالاجور والتعويضات والمكافآت من أي نوع كانت .

المادة 90 : تتضمن الاتفاقية الجماعية حصا الاحكام المتعلقة بما يلي :

1 - عناصر الاجور المطبقة عن كل صنف مهني ومحددة على أساس مبدأ « عمل مساو يقابله أجر مساو » دون تمييز في الجنس أو السن، مع مراعاة احكام التشريع في مادة التمهين وهذه العناصر هي التالية :

أ - العبد الادنى للاجور المهنية للعمال غير المؤهلين ،

ب - العوامل السلمية المتعلقة بمختلف المؤهلات المهنية أو مختلف مناصب العمل التي تعتمد لتعيين الحد الأدنى للاجور لكل اهلية مهنية أو كل منصب أو مجموعة مناصب عمل ،

ج - شروط أجره العمل حسب المردود بالنسبة للاصناف المهنية ،

د - الاستخدام في وقت محدود لبعض اصناف المستعملين وشروط أجره عملهم .

ويمكن مشاورتها من طرف وزير العمل والشؤون الاجتماعية في كل مسألة تتعلق بإبرام وتطبيق الاتفاقيات الجماعية وفي غير ذلك من المسائل التي تهم الاجور،

3 - تحضير مشاريع الاتفاقيات النموذجية،

4 - الطلب من الادارات المعنية القيام بكل تحقيق والاطلاع على جميع الوثائق الضرورية لاداء مهمتها.

المادة 102 : يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية بموجب مرسوم.

المادة 103 : تجتمع اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية بناء على دعوة من رئيسها.

القسم الرابع

تنفيذ الاتفاقية

المادة 104 : ان الاتفاقية التي مضى عامان على دخولها قيد التنفيذ والتي يكون ميدان تطبيقها أوسع من الاتفاقيات الجماعية التي كان ميدان تطبيقها محدودا، فانه يجوز بموجب هذه الاخيرة تنميط أو ايضاح كفيات تطبيق الاتفاقية الاولى. وبأنقضاء هذه المهلة يمكن مخالفة هذه الاتفاقية. غير ان هذه الاحكام لا تكون قابلة للتنفيذ اذا كانت مراجعة الاتفاقية واجبة خلال هذا الاجل نظرا للتعديلات التي تطرأ على الشروط بموجب أحكام قانونية جديدة.

المادة 105 : تحل بحكم القانون الاتفاقيات الجماعية التي يكون ميدان تطبيقها أوسع، محل الاتفاقيات التي يكون ميدان تطبيقها محدودا، وذلك مع مراعاة أحكام الفقرة 5 من المادة 86 أعلاه.

المادة 106 : يجب على الاتحاد العام للعمال الجزائريين وأصحاب العمل المرتبطين باتفاقية جماعية، عدم الاتيان بما هو من طبيعته أن يخل بالتنفيذ الامين للاتفاقية.

المادة 107 : يجوز للاتحاد العام للعمال الجزائريين المرتبط باتفاقية جماعية للعمل، ان يرفع الدعوى باسمه الخاص للمطالبة بالتعويض المدني ضد أصحاب العمل المخالفين للالتزامات المتعاقد عليها.

المادة 108 : يجوز رفع الدعوى من كل عامل تشمله اتفاقية جماعية، واصابه ضرر بفعل صاحب عمله من جراء عدم احترام شروط الاتفاقية الجماعية، بعد اجراءات المصالحة أمام مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المطالبة بحقوقه، وذلك بقطع النظر عن التعويضات التي يمكن المطالبة بها عن مخالفة الاتفاقية المذكورة.

المادة 109 : يسهر مفتشو العمل والشؤون الاجتماعية على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية.

وكل مخالفة لشروط الاتفاقيات الجماعية تعد مشابهاة للمخالفات الواقعة على تشريع العمل ويعاقب مرتكبها طبقا لاحكام هذا الامر ولا سيما أحكام المادة 332 منه.

المادة 96 : يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية، ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 92 أعلاه، أن يدعو لاجتماع اللجنة المختلطة قصد ابرام اتفاقية جماعية للعمل بين أصحاب العمل وعمال في فرع نشاط معين وذلك بالنسبة لكافة انحاء التراب الوطني. وتسمى الاتفاقية المبرمة على هذا الشكل «اتفاقية وطنية».

المادة 97 : تشكل اللجان المختلطة على الوجه التالي :

- ممثلو نقابات العمال،

- أصحاب العمل، رؤساء المؤسسة المعينون من وزير العمل والشؤون الاجتماعية،

- ممثل محلي أو جهوي أو وطني حسب كل حالة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية كاتباً.

ويجب أن يكون ممثلو العمال وأصحات العمل مقيمين في المنطقة أو الجهة المعنية من جهة، وأن يكونوا من المهنة أو قطاع فرع النشاط المعنى من جهة أخرى.

وعندما يتعلق الامر باتفاقية وطنية، يكون ممثلو العمال وأصحاب العمل الذين لهم العضوية في اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية المشار اليها في المادة 99 أدناه، أعضاء بحكم القانون في اللجنة المختلطة.

المادة 98 : اذا وقع خلاف ضمن اللجنة المختلطة، وجب على وزير العمل والشؤون الاجتماعية، أن يتدخل للمساعدة على حله، فاذا لم يحصل اتفاق على ابرام الاتفاقية الجماعية خلال مهلة شهر واحد من يوم رفع الخلاف اليه، اصدر قراراً بتطبيق الاتفاقية النموذجية الموضوعة من اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية.

المادة 99 : يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية في جميع الاحوال الامر بتطبيق الاتفاقيات النموذجية المعدة من اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية بموجب قرار يصدر منه.

المادة 100 : تنشر أحكام الاتفاقيات الجماعية الوطنية الجهوية في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. كما تنشر الاتفاقيات الجماعية أو المحلية في النشرة الادارية للولاية.

القسم الثالث

اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية

المادة 101 : تؤسس لدى وزير العمل والشؤون الاجتماعية لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية. وتكلف هذه اللجنة بما يلي :

1 - الادلاء بالرأى المسبب لوزير العمل والشؤون الاجتماعية حول تعميم أو سحب اتفاقية جماعية،

2 - الادلاء بالرأى لوزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على طلبه، حول كل صعوبة تطرأ بمناسبة التفاوض بشأن اتفاقية.

الزام هذه المؤسسات، اما باحداث مصلحة للتكوين المهني والترقية الثقافية واما باحداث مصلحة شاملة عدة مؤسسات للتكوين المهني والترقية الثقافية.

المادة 117 : يتولى المكتب النقابي مراقبة مصلحة التكوين المهني والترقية الثقافية المحدثة في كل مؤسسة وفقا للمادتين II5 و II6 أعلاه، ولا سيما بتحديد سياسة التكوين التي يتابع تنفيذها، وذلك بالاتفاق المشترك مع صاحب العمل، طبقا للمادة I2 ج من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص.

ويراقب الاتحاد العام للعمال الجزائريين كذلك مصلحة التكوين المهني والترقية الثقافية المشتركة بين عدة مؤسسات والمنشأة بمقتضى المادة II6 أعلاه، ولا سيما تحديده بالاتفاق المشترك مع أصحاب العمل المعنيين سياسة التكوين التي يتابع تنفيذها.

المادة 118 : ان الساعات المخصصة لأعمال التكوين الحاصلة في اطار احكام المادة II4 الفقرة I و 2 أعلاه تعد كوقت عمل وتدفع أجرتها من قبل صاحب العمل كأنها ساعات عادية من العمل.

ان العمال المستفيدين من تمرينات التكوين بمفهوم المادة II4/3 أعلاه، لهم الحق في عطلة خاصة بالتربية والتكوين، وتكون مدتها مساوية لمدة التدريب دون أن تتجاوز 18 شهرا، ويتقاضى العامل تمام أجره خلال مدة عطلته التربوية.

وان عطلة التربية والتكوين تعادل فترة عمل بالنسبة لتحديد الحقوق في العطلة وكذلك فيما يخص الاقدمية في المؤسسة.

المادة 119 : ان عطلة التربية والتكوين لا توقف علاقة العمل.

يجب على العامل بعد انتهاء تدريبه الالتحاق بالمؤسسة ولا يمكن فسخ عقد العمل من قبل أي من الطرفين خلال مدة مساوية على الاقل لمدة التدريب.

المادة 120 : يعد صاحب العمل والهيئة النقابية بصفة مشتركة خلال النصف الثاني من كل سنة مدنية برنامجا سنويا للتكوين خاص بالسنة التالية، ويتضمن ما يلي :

I - أعمال التكوين التي يجب القيام بها في اطار احكام المادة II4 فقرة I و 2 أعلاه مع التحديد بصفة خاصة ما يلي :

أ - نوع أعمال التكوين المقرر اجراءها،

ب - مدة كل عمل تكويني،

ج - عدد العمال المعنيين في كل من أعمال التكوين المذكورة.

2 - أعمال التكوين المقرر اجراؤها تحت أشكال تدريبات في اطار احكام المادة II4 فقرة 3 أعلاه، مع تحديد ما يلي بالنسبة لكل عامل معني :

المادة 110 : يجرى الصاق الاتفاقية الجماعية وفقا لاحكام المادة 319 من هذا الامر، وفي حال عدم الصاقها، لصق الاعلان الذي يدل على وجودها مع ذكر الاطراف الموقعين وتاريخ ومكان الايداع. ويحفظ العمال بنسخة من هذه الاتفاقية.

الكتاب الثاني

التكوين المهني وتنظيم الاستخدام

الباب الاول

التكوين المهني

المادة 111 : يجب على كل صاحب عمل أن ينظم دروسا للتدريب لفائدة كل عامل مهما كانت أهليته المهنية وذلك في اطار ترقية الشخصية العربية الاسلامية وطبقا للتوجيهات والبرامج البيداغوجية لوزارة التعليم الابتدائي والثانوي.

المادة 112 : لكل عامل أمي حق الاسبقية في الاستفادة من محو الاموية الوطنية قصد ضمان ترقيته الثقافية والمهنية.

المادة 113 : لكل عامل الحق في التكوين والاتقان والترقية المهنية.

المادة 114 : يقوم بنشاط التعريب ومحو الامية والتكوين المحددة في المواد السابقة، في كل مؤسسة، صاحب العمل وهيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حسب الاحكام المنصوص عليها في هذا الباب.

وينظم التكوين والترقية الثقافية كما يلي :

I - ضمن المؤسسة وفي اطار مصلحة خاصة في المؤسسة تسمى « مصلحة التكوين المهني والترقية الثقافية، المشار اليها في المادتين II5 و II6 أدناه،

2 - ضمن المصالح الخاصة المشتركة بين عدة مؤسسات للتكوين المهني والترقية الثقافية والتي يمكن احداثها طبقا لاحكام المادة II6 أدناه،

3 - لدى المؤسسات والهيئات العمومية للتكوين المهني والترقية الثقافية بواسطة تدريبات تجرى على أساس اتفاقية نموذجية تعد بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية ويحدد هدف التكوين المدرس ونوعه ومدته وحقوق الطرفين والتزاماتهما.

المادة 115 : كل صاحب عمل يشغل عادة أكثر من 100 عامل ملزم باحداث مصلحة للتكوين المهني والترقية الثقافية تكلف بالقيام بأعمال التكوين المهني والترقية الثقافية للعمال الذين يشغلهم وذلك لضمان تكوينهم وتحسين معارفهم وتقنياتهم.

المادة 116 : يمكن لوزير العمل والشؤون الاجتماعية، ان يقرر بالنسبة للمؤسسات التي تشغل على الاكثر 100 عامل،

أ - نوع وهدف التدريب المقرر اجراؤه.

ب - مدة هذا التدريب.

المادة 121 : يحال البرنامج المشار اليه في المادة 120 أعلاه الى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية خلال مهلة لا تتجاوز 30 ديسمبر من كل سنة مدنية.

وزيادة على ذلك، فاني ادارة العمل مكلفة بما يلي :

1 - التأكد من احدات وسير مصلحة التكوين المهني والترقية الثقافية وبالأخص عن طريق التفتيشات الدورية،

2 - متابعة تنفيذ برامج التكوين،

3 - دراسة نتائج التكوين المحصل عليها،

4 - الوقوف على كل خلاف محتمل يتعلق ببرامج التكوين وتنفيذها.

المادة 122 : يتحمل صاحب العمل تمويل مصلحة التكوين المهني والترقية الثقافية، وذلك ضمن الشروط المحددة بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ويتحمل أصحاب العمل المعنيون تمويل مصلحة التكوين المهني والترقية الثقافية المشتركة بين عدة مؤسسات، وذلك ضمن الشروط التي تحدد بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 123 : تحدد كفاءات احدات وتسيير ادارة مصالح المؤسسات والمصالح المشتركة بين عدة مؤسسات للتكوين المهني والترقية الثقافية بموجب مراسيم تتخذ بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

الباب الثاني

نظام الاستخدام

الفصل الاول

القواعد العامة

المادة 124 : تؤهل المصالح العمومية لليد العاملة وحدها بالعمل على تشغيل العمال.

المادة 125 : كل عامل يبحث عن عمل يجب أن يقيد نفسه في مصلحة اليد العاملة القريبة أو في المجلس الشعبي البلدي الذي يتبع له مكان اقامته.

المادة 126 : يجب على كل صاحب عمل أن يبلغ مصالح اليد العاملة، عن كل منصب شاغر، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح فيبلغ المجلس الشعبي البلدي.

وان صاحب العمل غير ملزم بقبول المرشحين المتقدمين من مصالح اليد العاملة الا خلال خمسة الايام الكاملة للتصريح بالمنصب الشاغر.

المادة 127 : تكلف المجالس الشعبية البلدية، بقبول التصاريح المتعلقة بعرض وطلب الاستخدام وقيدتها في سجلات مفتوحة خصيصا لهذا الغرض، وذلك في المناطق التي لا توجد فيها أية مصلحة أو مكتب تابع لمصلحة الولاية لليد العاملة. ويجب أن ترسل نسخ من هذه التصاريح خلال ثلاثة أيام من استلامها الى مصلحة الولاية لليد العاملة أو المكتب المحلي الاقرب لتلك المصلحة.

المادة 128 : يؤذن بعروض وطلبات الاستخدام عن طريق الصحافة، شريطة العمل بذلك عقب مرور مهلة خمسة الايام من أيام العمل والمنصوص عليها في المادة 126 وشريطة أن تحمل تأشيرة المصلحة المختصة للمكتب الوطني لليد العاملة.

المادة 129 : يجب على كل صاحب عمل أن يبين سبب رفضه قبول العامل المقدم من مصلحة اليد العاملة.

المادة 130 : يجب على كل صاحب عمل أن يطلع مصلحة الولاية لليد العاملة ومفتشية العمل والشؤون الاجتماعية خلال 48 ساعة عن كل تشغيل لعامل أو قطع علاقة العمل، وذلك ضمن ظرف موصى عليه.

ويجب أن يتضمن هذا الاخطار البيانات التالية :

1 - اللقب أو العنوان التجاري لصاحب العمل أو المؤسسة،
2 - الاسم ولقب العامل أو العمال وجنسياتهم وعمرهم وجنسهم وعنوانهم ومؤهلاتهم، والذين يجري تشغيلهم، وفي حالة التسريح بيان السبب،

3 - تاريخ التشغيل أو قطع علاقة العمل.

المادة 131 : يجب على كل وحدة أن تملك سجلا خاصا يسمى « سجل حركة المستخدمين » ويقيد فيه ما يلي :

1 - اسم ولقب العمال وجنسياتهم وعمرهم وجنسهم وعنوان ومؤهلاتهم أو اختصاصهم المهني،
2 - تاريخ دخولهم للوحدة أو خروجهم منها.

ويكون هذا السجل في متناول مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية باستمرار، وأي موظف آخر مختص تابع لادارة العمل.

الفصل الثاني

القواعد المتعلقة باليد العاملة الاجنبية

المادة 132 : مع مراعاة الاحكام المخالفة لاتفاق أو اتفاقية مبرمة من قبل الجزائر كل عامل اجنبي يرغب في ممارسة نشاط مأجور بالجزائر أن يكون حاملا لرخصة عمل مسلمة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

وتعد رخصة العمل بمثابة اذن لممارسة نشاط مأجور ومعين وهي صالحة لفترة محدودة وفي نطاق ولاية معينة ولدى صاحب العمل ذاته وبمفرده.

النسبة المئوية للإجانب بالنسبة الى المواطنين في كل صنف مهني جرى فيه استخدام الاجانب،

- أن يعلم مصالح اليد العاملة عن فسخ كل تعاقد مع اجنبي وذلك خلال المهلة المنصوص عليها في المادة 130 أعلاه.

المادة 140 : يجب على كل اجنبي يمارس نشاطا مأجورا دون أن يكون خاضعا لرخصة العمل بمقتضى الاحكام المنصوص عليها في المادة 132 من هذا الفصل، أن يقدم تصريحا بذلك الى مصالح اليد العاملة لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وذلك طبقا للكيفيات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 141 : عندما يضطر الاجنبي المستخدم من صاحب العمل نفسه، لممارسة عمله في ولاية أخرى لضرورات المصلحة، يجب عليه اطلاع مصالح اليد العاملة المختصة اقليميا عن تغيير مكان عمله وذلك خلال ثلاثة أيام السابقة لتعيين الجديد.

ويسلم المعنى ايصالا بهذا التصريح، وينبغي عليه أن يسلمه خلال ثلاثة أيام من وصوله لمكان عمله الجديد، للمسؤولين المحليين في مصالح اليد العاملة قصد اجراء التعديلات الضرورية.

المادة 142 : اذا كان لصاحب رخصة العمل دواع جديدة تجبره على ترك صاحب عمله قصد تقديم خدماته لصاحب عمل آخر، فيجب عليه عند قطع علاقة العمل قانونا أن يرفع الامر الى المكتب المختص في المكتب الوطني لليد العاملة « أونامو » ليرى أسباب ترگه العمل.

فيتولى المكتب المختص في المكتب الوطني لليد العاملة، بعد التحقيق الذي يقوم به مفتش العمل والشؤون الاجتماعية، بتسوية وضع المعنى، اذا كانت الدواعي التي تمسك بها قائمة على أساس صحيح.

المادة 143 : لا يجوز للاجنبي المشار اليه في المادة 132 أعلاه شغل وظيفة أعلى من الوظيفة المذكورة في رخصة عمله، الا اذا أثبت اكتسابه المؤهل الاعلى منذ تاريخ تسليمه اذن العمل.

فتقوم المصالح المختصة في المكتب الوطني لليد العاملة بناء على تقديم الوثائق الثبوتية المتعلقة بالترقية المهنية، بذكر المؤهل الجديد المعترف به خارج الجزائر، في رخصة العمل.

المادة 144 : ان الاجنبي الذي يخضع لاحكام هذا الباب ويمارس نشاطا مأجورا دون أن يكون حاملا لرخصة عمل، أو يستمر في ممارسة نشاط مأجور بعد تاريخ انقضاء مفعول رخصة العمل، أو يلتزم بخدمة صاحب عمل غير الذي ذكر في رخصة عمله، يسيب جهله لاحكام المادة 142، وكذلك الذي يهمل القيام بالتصريح المنصوص عليه في المادة 140

المادة 133 : كل اجنبي يقوم بممارسة نشاط مأجور في اطار المساعدة التقنية للتركيب أو انطلاق العمل أو المساعدة الانتاجية أو ضبط الآلات يجب أن يصرح عنه لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ويجب أن يتم هذا التصريح الزاميا حتي ولو كان الشخص يتقاضى اجرة باستمرار من مؤسسته الاصلية وكان وجوده في الجزائر بعنوان مهمة مؤقتة وان كانت دون الثلاثة أشهر.

ويجب على صاحب العمل تقديم هذا التصريح طبقا للكيفيات المحددة بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 134 : تسلم رخصة العمل من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بطلب من المعنى وبناء على تقديم الوثائق المثبتة لدخوله التراب الوطني بصفة قانونية ولعقد العمل.

المادة 135 : تكون رخصة العمل مؤقتة ومدتها مساوية لمدة عقد العمل ولا يمكن أن تتجاوز سنتين وأن تقل عن ثلاثة أشهر.

ويمكن تجديدها مرة واحدة أو اكثر، بطلب من المعنى وذلك قبل تاريخ انقضائها بشهر واحد، وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه.

ويجب تقديمها كلما طلبت ذلك السلطات المختصة بمراقبة شروط العمل والاستخدام.

المادة 136 : ان مدة سريان مفعول رخصة العمل المسلمة لزوجات الجزائريين الاجنبيات تحدد بسنتين.

كما تحدد بسنتين مدة صلاحية رخصة العمل المسلمة لكل اجنبية أرملة جزائري أو مطلقة منه ولها اولاد من جنسية جزائرية.

وتعتمد كل مرة صلاحية رخصة العمل المسلمة للرعايا الاجانب المشار اليهم في الفقرتين السابقتين لمدة سنتين بطلب المعنى وذلك بناء على تقديم الوثائق الثبوتية.

المادة 137 : تحدد الاحكام الخاصة المتعلقة بالمراقبة الصحية، على الاجانب الراغبين في ممارسة نشاط مأجور ضمن احكام هذا الفصل، بموجب قرار مشترك صادر عن وزير الصحة العمومية ووزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 138 : يمنع استخدام أو تشغيل اجنبي لا يحمل رخصة عمل سارية المفعول، كما يمنع استخدام أو تشغيل اجنبي في ولاية غير الولاية المذكورة في رخصة عمله أو في وظيفة غير الوظيفة المذكورة في رخصة عمله.

المادة 139 : يجب على كل صاحب عمل أو هيئة أو مؤسسة أو استغلال يقوم بتشغيل اجانب، القيام بما يلي :

- أن يرسل سنويا الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اسماء مستخدميه الاجانب واسماء جميع مستخدميه، وكذلك

بيد أن الدفع بواسطة صك يكون الزاميا بالنسبة للمبالغ المساوية أو الزائدة عن الحد المنصوص عليه في القانون.

المادة 150 : يجب أن تدفع الاجور والتعويضات والمكافآت من أى نوع كانت الى العاملين بالشهر مرة واحدة في الشهر على الاقل، ومرة في الشهر الى العمال الدائمين الذين يتقاضون أجرهم بالساعة أو اليوم، مع فاضل 16 يوما على الاكثر بين المرة والاخرى.

وتدفع في آخر الاسبوع أجور وتوابع الاجور الى العمال المؤقتين والمستخدمين باليوم أو المحسوب أجرهم بالساعة عن أشغال لمدة تزيد عن ثمانية أيام. وإذا كانت فترة العمل لاقل من هذه المدة فإنها تدفع في نهاية اليوم.

وتسدد العمولات والمكافآت والتعويضات للمثليين التجاريين كل ثلاثة أشهر على الاقل.

ويجوز أن تحدد تواريخ الدفع بالتراضي بالنسبة لكل عمل بالقطعة أو بالمقطوعة والذي يستغرق أكثر من خمسة عشر يوما، انما يجب أن يقبض العامل تسبيقات كل خمسة عشر يوما، وأن يدفع له كل أجره في الاسبوع الذي يلي تسليم العمل أو اتمامه.

ويجب أن تدفع المكافآت عن ثلاثة أشهر أو نصف السنة أو السنة في نفس الوقت الذي تدفع له أجرته عن الشهر المستحق أو خلال الشهر التالي على الاكثر.

المادة 151 : لا يجوز أن يتم الدفع في يوم يكون للعامل حق في الراحة، سواء كان بمقتضى القانون أو بمقتضى اتفاقية كما لا يجوز الدفع في الحانات أو مخازن البيع أو اماكن اللهو الا للاشخاص المستخدمين فيها.

ويجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصا الا في حالة حصول مانع لهذا الاخير، وعندئذ يمكن أن يجري الدفع الى أى شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة وصحيحة قانونا.

المادة 152 : يحق لكل عامل مهما كانت صفته وأيا كان محل عمله، عند تقاضيه أى أجر له مهما كان مقداره أو نوعه، ومهما كان شكل علاقة عمله وطبيعتها أو شرعيتها، أن يستلم ورقة ثبوتية تسمى « قسيمة الاجر » وبعد الشخص المعنوي أو الطبيعي الذي يستخدم العامل قسيمة الاجر ويسلمها الى هذا الاخير.

ويجب أن تتضمن قسيمة الاجر البيانات التالية :

- 1 - العنوان التجارى لصاحب العمل أو اسمه وعنوانه،
- 2 - اسم الصندوق الذي يدفع اليه صاحب العمل أقساط الضمان الاجتماعى وكذلك رقم تسجيل هذه الاقساط لدى الصندوق المذكور،
- 3 - اسم مستلم قسيمة الاجر وبيان العمل الذي يقوم به،

من هذا الفصل، يعاقب بغرامة من 500 دج الى 1000 دج وبالحبس من عشرة أيام الى شهر واحد أو باحدى هاتين العقوبتين فقط، وذلك دون المساس بتدابير الطرد خارج التراب الوطنى وجميع الاجراءات الاخرى الادارية التى يمكن اتخاذها في حقه .

الكتاب الثالث

اجور العمال

الباب الاول

التحديد القانونى للحد الادنى المضمون للاجر الوطنى

المادة 145 : تحدد أجور العمال وتعويضاتهم ومكافآتهم من أى نوع كانت، بموجب عقود أو اتفاقيات جماعية، طبقا للتشريع الجارى به العمل ولا سيما الاحكام المنصوص عليها في المادة 89 من هذا النص.

المادة 146 : يؤمن الحد الادنى المضمون للاجر الوطنى لكل عامل دون تمييز في الجنس أو السن.

ويجب أن يكون معدله موحد بالنسبة لجميع المهن الفلاحية أو غير الفلاحية.

بيد أنه يمكن أن يحدد هذا الاجر بمعدل مخالف بالنسبة للقطاع الفلاحي وذلك لفترة انتقالية تحدد نهايتها بموجب مرسوم.

المادة 147 : يحدد الحد الادنى المضمون للاجر الوطنى بموجب مرسوم يصدر عن مجلس الوزراء، بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأى المسبب من اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية المنصوص عليها في المادة 101 أعلاه.

ويمنع على أى صاحب عمل أن يدفع أجرا أقل من الحد الادنى المضمون للاجر الوطنى.

ولا يجوز لأى استغلال زراعى أن يدفع لعماله الموسمين ما يقل عن الحد الادنى المضمون للاجر الوطنى.

المادة 148 : لا يؤدى الحد الادنى المضمون للاجر الوطنى الا بدفع مبلغ نقدى لقيمة مساوية له.

وتضاف المنافع المحتملة العينية المنصوص عليها في التنظيم الى الحد الادنى المضمون للاجر الوطنى.

الباب الثانى

الحماية القانونية للاجور

الفصل الاول

الوسائل ودورية الاجور واثبات دفعها

المادة 149 : كل مبلغ يستحقه العمال أو العمال المتدربون، يجب أن يدفع لهم بنقود معدنية أو ورقية لها سعر قانونى، رغم كل شرط مخالف وذلك تحت طائلة البطالان.

ولا تطبق أحكام هذه المادة على الاشخاص الخواص الذين يستخدمون خدم المنزل.

المادة 155 : لا يترتب رسم الطابع على البيانات المقيدة في قسائم الاجر ودفاتر الاجور التي تتضمن ابراء أو سببت اداءات المبالغ.

الفصل الثاني

الاقتطاعات من الاجور غير الاقتطاعات المتممة

بعنوان الضرائب والتشريع الخاص بالضمان الاجتماعي

القسم الاول

الاقتطاعات المتممة من صاحب العمل والكفالة

المادة 156 : لا يجوز اجراء مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبلغ الاجور الواجب أدائه الى عمالهم والمبالغ التي يترتب أدائها من هؤلاء الاخيرين اليهم عن لوازم مختلفة مهما كان نوعها.

فلا يجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل الدائم أو الموسمي التزود بالآلات أو الادوات أو المواد أو الاجهزة لتنفيذ عمله.

وتحدد في النظام الداخلي للوحدة أو المؤسسة الشروط التي يعهد بموجبها الى العمال بالآلات الخاصة بالعمل وكذلك كفاءات ترتيب مسؤولية العمال عن الآلات المعهود بها اليهم.

المادة 157 : كل صاحب عمل يقرض العامل نقدا لا يمكنه استيفاء قرضه الا باقتطاعات لا تتجاوز عشر الاجور الشهرية التي تقل أو تساوي أربعة اضعاف الحد الأدنى للاجر المضمون و 15 ٪ بالنسبة لاقتطاعات من الاجور التي تزيد عن أربعة اضعاف الحد الأدنى للاجر المضمون.

وان الاقتطاع المتمم تحت هذا العنوان لا يمكن دمج مع الجزء القابل للحجز والقابل للتحويل والمحدد بموجب القانون.

المادة 158 : يمنع على كل صاحب عمل أن يرفض على العامل اداءات من النقود بعنوان كفالة تحت أية تسمية كانت بمناسبة الاستخدام أو الفصل أو الممارسة العادية للعمل وذلك باستثناء العمال التابعين لمهن ينص قانونها التنظيمي على اداء ضمان.

وكل مبلغ يؤدي خلافا للنص السابق يترتب عليه الاسترداد والتعويض المدني.

القسم الثاني

مخازن التوريدات

المادة 159 : يمنع على كل صاحب عمل :

- I - أن يحدث بالتوازي لوحداته مخازن توريدات تنبع فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة للعمال أو لعائلاتهم مواد غذائية أو بضائع من أي نوع كانت،

4 - مدة العمل وساعات العمل المتعلقة بالاجر أو التسييق المدفوع مع الاشارة على افراد عند الاقتضاء، الى الساعات المدفوعة بسعر الساعات الاضافية ومعدل أو معدلات الزيادة المطبقة وعدد الساعات المطابقة، بالنسبة للعمال الذين تحسب أقساط ضمانهم الاجتماعي على أساس الاجر الجزافي، ويكمل بيان ساعات العمل ببيان أيام العمل وعند الاقتضاء انصاف أيام العمل.

5 - نوع ومبلغ مختلف المكافآت والتعويضات التي تضاف عند الاقتضاء الى الاجر،

6 - مبلغ الاجر الاجمالي الذي اكتسبه مستلم قسيمة الاجر،

7 - مبلغ الحصة من الارباح المدفوعة عند الاقتضاء الى العامل مع ذكر المدة المطابقة لها،

8 - مبلغ ونوع المقتطعات المحسومة من الاجر الاجمالي،

9 - مبلغ الاجر الصافي الذي قبضه مستلم الاجر فعلا،

10 - تاريخ دفع الاجر.

المادة 153 : لا يجوز أن يطلب من العامل حين الدفع وفي حالة الدفع نقدا أي امضاء أو توقيعاً على الهامش، غير ما يؤيد أن المبلغ المسلم للعامل يطابق تماما مقدار الاجر الصافي المذكور في قسيمة الاجر وبصفة عامة ومهما كانت طريقة دفع الاجر فإن قبول قسيمة الاجر من العامل دون احتجاج أو تحفظ لا يعد تنازلا منه عن وفاء كل أو جزء من الاجر أو التسييق أو التعويضات أو توابع الاجر التي ستحقها.

ولا يمكن أن يكون ذلك القبول بمثابة حساب محسود ومسدّد، حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل.

المادة 154 : ان البيانات التي تقيّد في قسيمة الاجر يجب ادراجها الزاميا في دفتر الاجر.

ويمسك دفتر الاجر بترتيب التاريخ دون بياض أو فراغ أو شطب أو حشو أو حاشية، يرقم ويؤشر ويوقع عليه ضمن الاوضاع العادية ودون نفقات من طرف قاضي المحكمة، وفي حال عدم وجوده فمن طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمارس صاحب العمل نشاطه في نطاق دائرته. ويتعين على صاحب العمل المحافظة عليه طيلة ثلاثة أعوام من تاريخ قبضه.

واذا كان لصاحب العمل عدة وحدات أو ورشات، وجب أن يمسك دفتر اجر طبقا لاحكام هذه المادة في كل من الورشات أو الوحدات رغم مسك دفتر اجر جامع في المركز. ويمكن لمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية أن تطلب في كل حين الاطلاع على دفتر الاجر.

2 - أن يفرض على العمال الالتزام بصرف أجورهم أو جزء منه أو كله في المخازن التي يعينها لهم.

ولا يطبق هذا المنع على الغذاء أو السكن المقدم من صاحب العمل بمقتضى عقد عمل أو اتفاقيات جماعية، ولا على البيع إلى العمال بأسعار امتيازية للمواد الغذائية الداخلة في ميدان نشاطات صاحب العمل على اعتبار أن هذه المواد الغذائية معدة لاستعمال العامل الشخصي.

المادة 160 : خلافا لاحكام المادة السابقة يجوز للوالى بناء على قرار صادر منه بعد أخذ رأى الهيئة النقابية المعنية أن يرخّص باحداث مخازن التوريدات فى الورش أو إبقائها فيها، وذلك ضمن الشروط المنصوص عليها فى الاتفاقيات الجماعية.

ويجوز للمكتب النقابى المعنى فى كل حين أن يقرر ابقاء مخزن التوريدات أو الغائه .

وإذا قرر الغاء مخزن التوريدات يحل هذا الاخير بحكم القانون.

الفصل الثالث

ضمان الاجور وامتيازاتها

المادة 161 : تدفع الاجور أو التسبيقات والتعويضات والمكافآت من كل نوع بطريق الافضلية على جميع الديون بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعى مهما كان نوع علاقة العمل وشرعيتها وشكلها ورغم جميع الاحكام المخالفة.

المادة 162 : ان مبالغ الاجور المكونة من المبالغ الواجبة الاداء من قبل اصحاب العمل لا يمكن الاعتراض عليها أو حجزها أو اقتطاعها لاي سبب كان، أضرارا بالعمال الذين يستحقون تلك الاجور أو المكافآت والتعويضات من كل نوع.

ويجوز للعمال مباشرة أو بواسطة ممثلين عنهم، الحصول على دفع تلك الاجور والمكافآت والتعويضات بين أيدي أى مدين وذلك عن طريق اجراء موجز أمام القسم الاجتماعى للمحكمة.

المادة 163 : يتحمل رئيس المؤسسة أو المقاول الرئيسى فى كل عقد مقالة من الباطن، وفى الحالتين التاليتين، المسؤوليات المدرجة بعده وذلك رغم كل شرط مخالف :

1 - اذا كان الامر يتعلق بأشغال تنفذ فى معاملته أو مخازنه أو ورشه، فإن المقاول الرئيسى يحل محل المقاول من الباطن بالنسبة للعمال الذين يستخدمهم هذا الاخير فى حالة اعساره، وذلك بدفع الاجور وتعويض حوادث العمل والامراض المهنية وأداءات المنح العائلية والالتزامات الناتجة عن التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية.

2 - اذا كان الامر يتعلق بأشغال تنفذ فى غير معامل المقاول أو مخازنه أو ورشه أو أشغال تنفذ من طرف عمال فى المنزل، فإن رئيس المقولة المشار اليه فى الاعلان الملتصق والمنصوص عليه فى المادة 164 أدناه يعد مسؤولا عن دفع الاجور التى يستحقها العمال المستخدمون من طرف المقاول من الباطن فى حالة اعساره، وكذلك عن اداء المنح العائلية والمساهمة المزدوجة الواجب أدائها للتأمينات الاجتماعية.

ويحق للعامل المتضرر فى الحالتين المنصوص عليهما أعلاه، أو للادارة الطالبة بالنسبة للتأمينات الاجتماعية فى حالة اعسار المقاول من الباطن، رفع الدعوى مباشرة ضد المقاول الرئيسى أو رئيس المقولة الذى تم العمل له.

المادة 164 : اذا قام مقاول من الباطن بتنفيذ أشغال فى غير معامل أو مخازن أو ورش المقاول الرئيسى الذى عهد اليه بتلك الاشغال، فإنه يجب عليه أن يلصق اعلانا فى كل من معاملته ومخازنه أو ورشه، يتضمن اسم وعنوان الشخص الذى يتولى عنه تلك الاشغال.

المادة 165 : اذا تأخر دفع الاجور أو التعويضات والمكافآت من أى نوع كانت، جاز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية، بعد التحقيق والاطلاع على تقرير مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص وبناء على طلب الهيئة النقابية المعنية، أن يكلف مندوبا عن الحكومة لاتخاذ جميع التدابير الكفيلة بأداء المبالغ التى يستحقها العمال والعمال المتدربون.

ولهذا الغرض، يجوز لمندوب الحكومة أن يستعمل السلطات المحددة بموجب النصوص التى يخضع اليها، ويجوز له أن يرفع أية دعوى لدى المحاكم المختصة قصد الحصول على تلك المبالغ ولا سيما لاجل المعارضة على الحجز أو طلب الغاء أحكام المعارضة أو الاقتطاعات تطبيقا للمادة 162 أعلاه.

المادة 166 : اذا صدر حكم باشهار الافلاس أو التصفية القضائية، فإن ديون العمال المتعلقة بالاجور والتعويضات والمكافآت من أى نوع كانت والتى يستحقونها والواجبة الاداء عن الاشهر الاثنى عشر الاخيرة تكون امتيازية على أموال صاحب العمل المنقولة والعقارية وذلك ضمن نفس الترتيب المحدد بموجب المادة 161 أعلاه .

المادة 167 : تكون ذات صفة امتيازية ايضا وتأتى فى نفس الترتيب والشروط، ديون العمال المتعلقة بالتعويض عن قطع علاقة العمل وتعويضات العطل المدفوعة الاجر المنقضية والمستحقة خلال الاشهر الاثنى عشر الاخيرة.

المادة 168 : يستفيد من نفس الامتياز العمال المساعدون المأجورون العاملون فى المنزل.

ويمنح كذلك هذا الامتياز الى المندوبين والممثلين التجاريين المرتبطين بصاحب عمل واحد أو اكثر أو مؤسسة واحدة أو

الاخلال ببيان المخالفات المحققة والماسة بأحكام هذا الكتاب.

وتدرج في محضر المخالفة كذلك عبارات الانذار المقيمة في السجل المنصوص عليه في المادة 9 من الامر رقم 75 - 33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

ان عدم التطبيق من قبل صاحب العمل لأحكام الانذار يؤدي الى بحث القضية والفصل فيها من المحكمة المختصة وذلك بناء على مجرد الاطلاع على الانذار المدرج في المحضر المذكور أعلاه.

ويكون الحكم الصادر في الشهر التالي لرفع الدعوى قابلا للتنفيذ فوراً بالنسبة لما يتعلق بأجور الاشهر الستة الاخيرة. ويجوز للمحكمة أن تقضى في حكمها بالتعويض المدني لفائدة العامل عن الضرر الذي أصابه.

ويجوز للمحكمة أيضاً، أن تفرض اذا رأت ذلك ضروريا لتنفيذ حكمها، اكرهاها ماليا لا يقل عن 1٪ من المبلغ المستحق عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، وذلك ابتداء من تبليغه للمدين، ولا يزيد عن 40٪ من ذلك المبلغ.

وتطبق أحكام هذه المادة كذلك على دعاوى الاداء الخاصة بتعويضات العطل المدفوعة الاجر.

المادة 174 : تتقدم دعوى الاداء المنصوص عليها في المادة السابقة بمرور سنتين ابتداء من تاريخ اليوم الاول للسنة المدنية التالية للسنة التي نشأ فيها الدين.

الفصل الخامس

احكام خاصة متعلقة بمراقبة وتوزيع الاموال الخاصة

بانتفاع العمال في المطاعم والفنادق والنشاطات المماثلة

المادة 175 : تؤدي للعمال تكملة أجر علاوة على الاجر، وتقول هذه التكملة من استيفاء « حق الخدمة » وذلك في النشاطات التجارية التي يتقاضى فيها العمال اجرا ثابتا لا يمكن أن يقل في أي حال عن الحد الأدنى المضمون من الاجر الوطني.

ان ما يستوفي من المبالغ المذكورة على شكل نسبة مئوية، يضاف الزاميا الى قوائم حساب الزبائن ويكون الاموال المعدة لانتفاع عمال الوحدة أو المؤسسة المعنية.

وان المبالغ المؤداة من الزبائن الى اصحاب العمل يجب دفعها بتمامها الى مجموع عمال الوحدة.

وتحدد بموجب قرارات وزارية مشتركة بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية والوزير المعني بالنسبة لكل قطاع، معدلات استيفاء هذه المبالغ لتمويل صندوق انتفاع العمال.

المادة 176 : يجب على صاحب العمل أن يثبت قبضة للمبالغ المشار اليها في المادة السابقة وتسليمها لمستخدميه.

أكثر بالنسبة لأجرهم الثابت والاقتطاعات النسبية وجميع العمولات التي أكتسبها نهائيا خلال الاشهر الستة الاحيرة ولو كان سبب هذه الديون يرجع الى تاريخ لاحق.

المادة 169 : تتمتع صناديق مقاصة العطل المدفوعة الاجر المنصوص عليها في المادة 228 بالنسبة لدفع الاشتراكات الواجب اداؤها، أو الصناديق الاجتماعية بعنوان ضمان تعويضات تقلبات الجو، من الامتياز الضامن لتحصيل تلك الاشتراكات خلال سنة واحدة ابتداء من تاريخ استحقاقها، ويسرى هذا الامتياز على منقولات المدينين ويأخذ ترتيبه مباشرة بعد ترتيب العمال والخزينة والضمان الاجتماعي، وتثقل عقارات المدينين كذلك برهن قانوني يأخذ رتبته ابتداء من تاريخ قيده.

المادة 170 : يجب على قاضي الافلاس خلال عشرة أيام التالية لحكم اشهار الافلاس أو التصفية القضائية وبناء على مجرد أمر، وبشرط وحيد، وهو أن يكون لدى وكيل التفليسة أو مصفى الافلاس الاموال اللازمة، أن يأمر بدفع المبالغ الامتيازية الى العمال تطبيقا للمواد 161 و 162 و 163 أعلاه.

واذا لم يتوفر هذا الشرط يجب وفاء هذه المبالغ من المدخولات الاولى رغم وجود أي ترتيب لدين ممتاز آخر.

واذا تم دفع هذه المبالغ بفضل تسبيق من قبل وكيل التفليسة أو من المصفي أو أي شخص آخر حل المقرض بفعل ذلك محل العمال في حقوقهم ووجب التسديد له بمجرد دخول المبالغ اللازمة دون أن يكون لأي دائن آخر حق المعارضة في ذلك.

ويطبق نفس الاجراء على تعويضات العطل المدفوعة الاجر والتعويض المترتب عن قطع علاقة العمل.

المادة 171 : ان العمال في المنزل أو العمال بالصنع الحائزين للشئ المصنوع منهم، يمكنهم ممارسة حق الحجز ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون المدني.

ان الاشياء المنقولة المعهود بها الى هؤلاء العمال لصنعها أو لتفصيلها أو تصليحها والتي لم يجر سحبها ضمن مهلة سنتين، يمكن أن يجرى بيعها وفقا للشروط والاوضاع المنصوص عليها في القانون.

الفصل الرابع

حماية الاجور وتقادم دعوى الاداء

المادة 172 : يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه.

المادة 173 : اذا لم تؤد الاجور التي يستحقها العامل، جاز لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية الذي يرفع اليه الامر قانونا، بعد مراقبة سجلات صاحب العمل، أن ينذر هذا الاخير بدفع الاجور وملحقاتها المستحقة خلال ثمانية أيام، مع عدم

المادة 177 : تحدد في كل مهنة أو صنف مهني لجموع التراب الوطني أو لناحية، بموجب قرارات صادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد مشاوراة المنظمات المعنية، طرق الاثبات الواقعة على عاتق صاحب العمل وأصناف العمال التي يجب أن تشارك في توزيع المبالغ المشار إليها في المادة 175، وكذلك كفاءات هذا التوزيع وذلك في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية.

المادة 178 : ان المبالغ المشار إليها في المواد السابقة لا يمكن أن تشتبه بالاجور الثابتة ولا أن تحل محلها.

المادة 179 : تطبق أحكام هذا الباب كذلك على العمال المتدربين.

الكتاب الرابع شروط العمل

الباب الاول شروط العمل

الفصل الاول سن القبول في العمل

المادة 180 : يحدد سن القبول في العمل بستة عشر عاما.

المادة 181 : ان العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 21 عاما يتمتعون بنفس الحقوق التي تعود لعمال صنفهم المهني.

ويجب على صاحب العمل أن يسهر على حسن أخلاق المستخدمين الصغار واعلام والديهم والممثلين لهم، بدون تأخير عن أحوال مرضهم وغياهم أو كل واقعة من شأنها أن تستدعي تدخلهم.

ولا يجوز في أي حال تخفيض أجور العمال الصغار أو تنحيهم من التصنيف المهني بسبب سنهم.

المادة 182 : يمنع أي استخدام لمن كان دون السادسة عشرة من سنه، الا باستثناءات خاصة ممنوحة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالنسبة لبعض الاستخدامات المؤقتة والمحدودة المدة.

الفصل الثاني

مدة العمل

القسم الاول

القطاع غير الفلاحي

المادة 183 : ان مدة العمل الاسبوعي للعمال والعمال المتدربين محددة بموجب القانون.

ويمكن ان تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة في كل صناعة أو مهنة أو صنف مهني لجموع القطر أو ناحية منه بموجب مراسيم تتخذ بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 184 : توزع مدة العمل الاسبوعي الزاميا في كل وحدة غير فلاحية وفقا لاحدى الطرق التالية :

أ - ثمانى ساعات في اليوم خلال خمسة أيام عمل، وأربع ساعات بالنسبة لليوم السادس من العمل،

ب - تسع ساعات في اليوم خلال أربعة أيام عمل وثمانى ساعات بالنسبة لليوم الخامس من العمل،

ج - سبع ساعات و 20 دقيقة في اليوم خلال ستة أيام عمل،

د - توزيع غير متساو بين ايام العمل مع حد أقصى قدره عشر ساعات في اليوم.

ويجرى اختيار احدى الطرق الاربعة من قبل صاحب العمل بعد أخذ رأى القسم النقابي.

المادة 185 : ان متسع فترة العمل اليومي لا يمكن أن يتجاوز في أي حال اثنتى عشر ساعة.

وفي جميع الاحوال التي يكون فيها يوم العمل منقطعا بتوقف عند الظهر، يمكن للعمال والعمال المتدربين أن يتناولوا غذائهم في الوحدة، ويستحقون فضلا عن ذلك مكافأة السلة اذا كان منزلهم يقع على مسافة تزيد عن 3 كم من مكان العمل أو اذا كان يتعذر عليهم بالنظر لوسائل التنقل ومدة التوقف الاكتفاء بساعة واحدة في منزلهم لتناول غذائهم.

ويحدد معدل هذه المكافأة وكفاءات دفعها في كل قطاع، بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 186 : اذا حصل انقطاع للعمل الجماعي نتيجة لتوقف الانتاج من جراء التقلبات الجوية أو كساد الموسم أو التوقف الناتج عن نقصان التموين يجوز استرجاع الساعات الضائعة ضمن الشروط المحددة بعده :

- لا يمكن أن يتجاوز استرجاع عدد الساعات الضائعة بناتا، ولا أن يترتب عليه تمديد فترة العمل أكثر من ساعة واحدة بالنسبة للعمال والعمال المتدربين والمستخدمين وفقا لتوزيع المدة المشار إليها في الفقرة أ من المادة 184 أعلاه.

- وفي الاحوال الاخرى المتعلقة بتوزيع فترة العمل يجوز استعمال الاسترجاع بشرط أن لا تتجاوز الفترة اليومية للعمل عشر ساعات.

- ولا يمكن في أي حال أن يتجاوز الاسترجاع ست ساعات في الاسبوع.

المادة 187 : يمكن مخالفة مدة العمل القانونية للأسباب التالية :

I - للوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تدارك الحوادث الطارئة،

2 - للقيام بأشغال التصليح والصيانة،

المادة 191 : يمنع تنظيم عمل تناوبى للنساء والعمال أو العمال المتدربين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

القسم الثانى القطاع الفلاحي

المادة 192 : ان مدة العمل الفعلى فى الاستغلات الزراعية محددة بـ 2400 ساعة على 300 يوم عمل فى السنة، ونورع أيام العمل على فترات معينة تبعا لمتطلبات الناحية أو الزراعة وضمن متوسط معين من الدوام اليومى.

وتحدد كفيات تطبيق هذه المادة فى الاستغلات الزراعية ضمن نطاق كل ولاية بموجب قرار من الوالى.

الفصل الثالث العمل الليلى

المادة 193 : كل عمل يجرى بين الساعة التاسعة ليلا والحادسة صباحا يعد عملا ليليا.

المادة 194 : لا يجوز استخدام النساء فى أى عمل ليلى.

ولا يمكن استخدام العمال المتدربين من أى جنس بين الساعة الثامنة ليلا الى الساعة السادسة صباحا، اذا كانت أعمارهم تقل عن 18 سنة كاملة.

المادة 195 : خلافا لأحكام المادة 194 يرخص للنساء اللواتى تزيد أعمارهن عن 18 سنة بالعمل ليلا، وذلك فى وحدات معينة من المصالح. وتحدد قائمة هذه المصالح بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 196 : خلافا لأحكام المادة 194، لايجوز استخدام النساء الا بصفة استثنائية للاشغال التى تتم ليلا قصد الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تدارك الحوادث الطارئة.

ويجرى مثل ذلك بالنسبة للعمال أو العمال المتدربين من كلا الجنسين الذين تزيد أعمارهم عن 16 سنة.

المادة 197 : فى جميع الاحوال التى يستخدم فيها العمال أو العمال المتدربين من كلا الجنسين فى أى سن كانت للقيام بعمل ليلى يجب أن يتخلل العمل انقطاع لا يقل عن نصف ساعة من التوقف.

وزيادة على ذلك يجب أن تؤدى للعمال أو العمال المتدربين المستخدمين على هذا الشكل مكافاة السلة التى يجرى حسابها ضمن شروط المادة 185 أعلاه.

المادة 198 : يجب على كل صاحب عمل يلجأ الى العمل الليلى أن يقدم تصريحاً بذلك الى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

وزيادة على ذلك يجب فى كل الاحوال التى يلجأ فيها الى عمل ليلى استثنائى طبقاً لأحكام هذا الفصل، لصق القرار المتضمن الاذن بهذا الاستثناء فى أماكن العمل.

3 - لاتتام الاشغال التى ينجم عن انقطاعها بالنظر لطبيعتها، خطر تتولد منه اتلافات مادية.

وبعد الانتفاع من استثناءات هذه المادة حقا مكتسبا لأصحاب العمل بحكم القانون، مع مراعاة اتمام الاجراءات المنصوص عليها فى المادة التالية.

وتحدد المدة القصوى لهذه الاستثناءات فى كل فرع للنشاط المهني بموجب المراسيم المنصوص عليها فى المادة 183 أعلاه.

ويؤدى أجر ساعات العمل المقضية على الحالة المشار اليها فى الفقرة الاولى بالسعر العادى.

المادة 188 : خلافا لأحكام المادة 183 من هذا الباب وعلاوة على الاحوال المنصوص عليها فى المادتين 185 و 186 يجوز أن يؤذن لأصحاب العمل باتمام ساعات اضافية فى حدود 16 ساعة فى الاسبوع.

ويمنح الاذن من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأى ممثل العمال وذلك فيما يخص الساعات الاربعة الاولى وبموجب مقرر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية فيما يخص الاثنى عشر ساعة التالية.

المادة 189 : تترتب على الساعات الاضافية وساعات العمل المتممة طبقاً للمقطعين 2 و 3 من الفقرة الاولى من المادة 187 الزيادة المحددة كما يلى :

- بالنسبة للساعات الاربعة الاولى من العمل، لا يمكن أن تقل الزيادة عن 50 ٪ من الاجر المتعلق بساعات الدوام.

- بالنسبة للساعات الزائدة على الاربع ساعات، فتكون الزيادة 75 ٪ من الاجر المذكور.

المادة 190 : يحدد صاحب العمل لكل وحدة ساعات الدوام بها بعد أخذ رأى القسم النقابى.

ويجب أن يشتمل جدول الدوام على الايضاح الخاص بتوزيع ساعات العمل بالنسبة لكل يوم عمل ولكل صنف من العمال، وكذلك على تحديد ساعات بدء وانتهاء كل فترة عمل والتى لا يمكن أن يشغل خارجاً عنها أى عامل من ذلك الصنف.

وكل تعديل فى توزيع ساعات العمل يترتب عليه، قبل تطبيقه، تصحيح جدول الدوام الموضوع سابقاً.

وترسل نسخة ثانية من جدول الدوام الى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية وكذلك النصحيحات الطارئة عليه عند الاقتضاء.

تلتصق جداول الدوام وهي مؤرخة وموقعة من صاحب العمل ومؤشر عليها من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، فى كل من أماكن العمل التى تسرى عليها.

الفصل الرابع

الراحة الاسبوعية

المادة 199 : يجب على كل عامل أو عامل متدرب أن يتمتع براحة اسبوعية يبلغ حددها الأدنى مدة 24 ساعة متتابة بعد كل اسبوع من العمل.

ويجب أن يحدد يوم الراحة الاسبوعية طبقا للاحكام القانونية المعمول بها.

المادة 200 : يحدد يوم الراحة الاسبوعية لجميع المستخدمين في وحدات تجارة التجزئة، بالنسبة لكل وحدة، بموجب قرار من الوالى الذى يراعى ضرورات تموين المستهلكين واحتياجات كل مهنة، ويؤمن تعاقب العمل بين وحدات كل صنف.

ويكون الاغلاق الزاميا يوم الراحة الاسبوعية المحدد لكل من تلك الوحدات.

المادة 201 : اذا تبين أن الراحة الممنوحة فى وقت واحد يوم الراحة الاسبوعية المشروعة لجميع مستخدمى الوحدة مضرة بالجمهور ومن شأنها أن تشكل خطرا على أهداف الاقتصاد وتمس بالسير العادى لهذه الوحدة، يجوز أن يرخص بيوم آخر خلاف اليوم المشروح لكل المستخدمين أو قسم منهم بموجب مقرر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد مشاورة الهيئة النقابية المعنية.

المادة 202 : يؤذن بحكم القانون للوحدات ذات العمل المتواصل الدائم بمنح الراحة الاسبوعية بالمناوبة وكذلك أية وحدة أخرى أو صاحب عمل تابع لقطاعات لا تتلائم طبيعة نشاطها مع انقطاع العمل يوم الراحة الاسبوعية المشروعة. وتصدر مراسيم بهذا الشأن تتخذ بناء على تقرير من وزير العمل والشؤون الاجتماعية تتضمن تعداد الفروع المهنية التى تتبع وحداتها بهذا المقياس .

المادة 203 : يرخص بحكم القانون لمؤسسات القطاع البترولى والمهنة الفندقية أو النشاطات المرتبطة بها، بخلافه أحكام المادة 199 بالنسبة لمستخدميها العاملين فى الورش والقواعد والنشاطات الواقعة فى الولايات التالية : أدرار، بشار، بسكرة، الجلفة، الأغواط، تامنراست، ورقلة، تبسة وتيارت.

بيد أن عدد أيام الراحة الممنوحة فى نهاية كل دورة عمل فعلى غير منقطع يجب أن يكون دوما مساويا على الأقل لعدد كسور سبعة أيام داخله فى كل من هذه الدورات.

ويمنح هذا الاستثناء بموجب قرار من الوالى بناء على رأى القسم النقابى المعنى.

ويمكن مد أحكام الفقرة أعلاه الى اصناف أخرى من الوحدات بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد مشاورة الهيئة النقابية المعنية.

ويجب على المؤسسات المذكورة أعلاه، للاستفادة من نظام الراحة الاسبوعية المنصوص عليها فى الفقرة الاولى أن تبلغ كتابة محتوى دورات العمل الفعلى غير المنقطع ومدة الراحة المطابقة وفقا لمآل الاتفاقيات الجماعية المبرمة مع ممثلى مستخدميها الى مصلحة مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية وذلك قبل 48 ساعة من تطبيقها. وكل تعديل يطرأ على هذا النظام يخضع لنفس الشروط.

المادة 204 : فى حالة وجود أشغال مستعجلة تقتضى التنفيذ الفورى لتنظيم تدابير الانقاذ للوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تدارك الحوادث الطارئة، يجوز فى هذه الاحوال توقيف الراحة الاسبوعية، وأن حق الوقف هذا لا يطبق فقط على عمال الوحدة وعمالها المتدربين والتي تقتضى أشغالا مستعجلة، بل أيضا على جميع من يعمل فى كل وحدة تنفذ الإصلاحات لحساب الوحدة الاولى.

ويتحقق من وجود الأشغال المستعجلة بصفة مشتركة صاحب العمل والقسم النقابى للوحدة أو للمؤسسة.

كل عامل أو عامل متدرب أوقفت راحته الاسبوعية تطبيقا لأحكام هذه المادة، يستحق راحة تعويضية لمدة مساوية، ويجب منح هذه الراحة فى الشهر التالى لنهاية الأشغال التى أقتضت التوقيف، وتمنح هذه الراحة التعويضية بحيث تلى مباشرة، وبقدر الامكان، يوم العطلة الاسبوعية.

لا تطبق المخالفة الواردة فى هذه المادة على النساء والعمال أو العمال المتدربين البالغين من العمر أقل من 18 سنة.

المادة 205 : ان المؤسسات المشار اليها فى المادة 203 والتي تكون ملزمة بتشغيل عمالها يوم عيد رسمى، يجب عليها مع مراعاة الاوضاع الخاصة للورش والوحدات المعنية أن تمنع عمالها راحة تعويضية وفقا للكيفيات المحددة بموجب مرسوم أو بموجب الاتفاقيات الجماعية أو الفردية التى يخضع لها هؤلاء العمال.

المادة 206 : كل استخدام للعمال أو للعمال المتدربين فى يوم راحتهم الاسبوعية خلافا أو خارجا عن الاحوال المنصوص عليها فى المواد من 199 الى 204 من هذا الامر يترتب عليه زيادة 50 ٪ من الاجر الذى يستحقه العمال أو العمال المتدربون وكذلك المستخدمين، فضلا عن حقهم فى راحة تعويضية لمدة مساوية لها فى الاسبوع التالى ودون المساس بالعقوبات الجزائية المنصوص عليها فى المواد من 342 الى 344.

المادة 207 : ان اصحاب العمل الذين يمنحون يوم الراحة الاسبوعية تطبيقا لأحكام هذا الفصل، لجميع المستخدمين فى غير يوم الراحة الاسبوعية الرسمية أو يمنحون الراحة بالمناوبة لكل أو قسم من المستخدمين، يخضعون للالتزامات التالية :

(I) اذا منحت الراحة جماعيا الى مجموع المستخدمين يوم راحة خلاف يوم الراحة المشروح فيجب الصاق اعلان يدل على

كما يمنع تشغيل النساء يوم عيد رسمي لأي سبب أو عمل كان.

المادة 211 : اذا وقع العيد الرسمي يوم راحة أسبوعية فلصاحب العمل أن يمنح يوما واحدا مدفوع الاجر.

المادة 212 : تسترجع ساعات العطلة وانصاف أيام العطلة أو أيام العطلة الواقعة بمناسبة حدث محلي أو عيد، خلاف الاعياد الرسمية المنصوص عليها في هذا الفصل.

وفي هذه الحالة يجب الاسترجاع في الاسبوع الذي وقع فيه الحدث أو العيد أو على الأكثر في الاسبوع التالي، وذلك حسب الكيفيات التي تحدد بالاتفاق بين صاحب العمل وممثلي العمال. ولا يجوز في أي حال أن تتجاوز الاسترجاعات المنصوص عليها في هذه المادة الساعات التي حصل فيها التعطيل عن العمل أو أن يمتد أثرها إلى زيادة مدة العمل الاسبوعي إلى أكثر من أربع ساعات محسوبة على فترة أسبوعين . ويحسب أجر الاسترجاع بالسعر العادي .

الباب الثاني عطل العمال

الفصل الاول العطل السنوية

القسم الاول القواعد العامة

المادة 213 : ان العطلة السنوية مخصصة لتمكين العامل من الاستراحة قصد محافظته على صحته وتنشيطها وتجديد قدرته على العمل .

المادة 214 : لكل عامل وعامل متدرب الحق في عطلة سنوية يتحملها صاحب العمل .

ويعد باطلا وعديم الاثر كل تنازل من العامل أو العامل المتدرب عن تمام عطلته أو عن جزء منها .

المادة 215 : كل عامل أو عامل متدرب يثبت قيامه بالعمل الفعلي مدة شهر واحد خلال سنة مدنية لدى صاحب عمل واحد في نفس الوحدة أو المؤسسة، يستحق عطلة تحدد على أساس يومين عن كل شهر من العمل، دون أن تتجاوز المدة الكاملة للعطلة الرئيسية ستة وعشرين يوم عمل في السنة .

وكل عامل أتم سنة من العمل له الحق في عطلة مساوية لثلاثين يوما رزمية أو سنة وعشرين يوما من العمل الفعلي .

غير أنه يمكن زيادة العطلة الرئيسية للعمال المستخدمين في نشاطات ذات طابع فني أو فني أو غير صحي حسب مفهوم تشريع العمل. وتحدد كيفيات تطبيق هذه الفقرة بموجب مرسوم يصدر بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

يوم الراحة المنوح على هذا الشكل، ويجب أن يؤشر على الاعلان مسبقا من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

(2) اذا منحت الراحة بالمناوبة لكل أو قسم من المستخدمين، وجب ذكر اسماء العمال والعمال المتدربين الخاضعين لهذا النظام في سجل خاص، ويجب أن يتضمن السجل، بالنسبة للعمال والعمال المتدربين المعنيين تواريخ أيام الراحة المقررة شهريا لكل منهم.

ويصبح قيد العمال والعمال المتدربين الحديث استخدامهم الزاميا في هذا السجل بعد ستة أيام من استخدامهم.

ويمسك سجل الراحة الاسبوعية حسب ترتيب التاريخ، دون بياض أو فراغ أو شطب أو حشو أو حاشية، ويرقيم ويوقع ويؤشر من طرف قاضي المحكمة، وفي حال عدم وجود هذا الاخير فمن رئيس المجلس الشعبي البلدي للمكان الذي تمارس فيه الوحدة نشاطها ضمن الشكل العادي ويسدون نفقات. ويحتفظ به في الوحدة طيلة 3 سنوات من تاريخ قفله.

ويجب أن يضبط هذا السجل يوميا وأن يكتب كل بيان قبل التطبيق ويجب أن يدرج فيه كذلك كل تعديل طارىء بالنسبة للتقديرات وذلك قبل التطبيق.

ويجب أن يوضع السجل في متناول مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية ويؤشر عليه من قبلهم خلال كل تفتيش وأن يجعل في متناول القسم النصابي وكذلك كل عامل أو عامل متدرب يطلب الاطلاع عليه.

ولا تطبق أحكام هذه المادة على اصحاب عمل خدّم المنازل والبوابين. وهي تسرى على المؤسسات التي تستفيد من محالة المادة 203.

الفصل الخامس أيام الاعياد

المادة 208 : تحدد بموجب القانون الاعياد الرسمية التي تكون أيام عطلة مدفوعة الاجر بالنسبة لمجموع العمال.

المادة 209 : اذا كان صاحب العمل غير مسلم ويرغب في اغلاق وحدته يوم عيد تابع لديانته، يجب عليه أن يطلب اذاً بلاعلاق من المجلس الشعبي البلدي التابع لمؤسسته.

وترسل نسخة من القرار البلدي الى مديرية العمل والشؤون الاجتماعية للولايات المعنية.

وان العمال أو العمال المتدربين الذين يتخللون عن العمل خلال أيام الاعلاق تطبيقا لاحكام هذه المادة يتقاضون أجرهم عن هذه الايام التي لا يشتغلون فيها.

المادة 210 : يمنع استخدام العمال أو العمال المتدربين الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة يوم عيد رسمي، مهما كان اسبب أو العمل بما في ذلك أعمال التسيير.

المادة 219 : تكون فترة العطل المدفوعة الاجر محدودة بين 2 مايو و 31 أكتوبر من كل سنة، بيد أنه عندما تكون المستلزمات الاقتصادية أو التكنولوجية وكذلك طبيعة الاشغال تتطلب مد هذه الفترة، جاز اذ ذاك مد فترة هذه العطل بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

ويحدد ترتيب الخروج في عطلة من طرف صاحب العمل بعد مشاوررة القسم النقابي، مالم ينتج هذا الترتيب عن شروط واردة في الاتفاقيات الجماعية .

ويجب وضع جدول للخروج في عطلة ولصقه ووضع في متناول مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 220 : يمنع على أى صاحب عمل ابقاء العامل في العمل خلال مدة عطلته السنوية أو تشغيل عامل أو عامل متدرب خلال تلك المدة .

وإذا خالف صاحب عمل أحكام الفقرة السابقة يرفع تعويض العطلة المدفوعة الاجر التي يستحقها العامل أو العامل المتدرب بـ 25 ٪ دون المساس بالعقوبات الجنائية المنصوص عليها في المادة 345 أدناه .

ولا يجوز فسخ عقد العمل خلال العطلة السنوية ولا قطع علاقة العمل .

كما لا يجوز في أى حال أن تسرى مهلة الاخبار المسبق أو مهلة الاخطار بترك العمل خلال العطلة السنوية .

المادة 221 : يجب على أصحاب العمل الذين يستخدمون أكثر من 10 عمال، مسك سجل للعطل المدفوعة الاجر في كل من وحداتهم، ويجب أن يتضمن هذا السجل ما يلي :

- 1 - الفترة العادية لعطل الوحدة ،
- 2 - تاريخ دخول كل عامل للخدمة ،
- 3 - مدة العطلة السنوية المدفوعة الاجر للعمال ،
- 4 - تاريخ خروجهم في عطلة .

ويجب أن يوقع هذا السجل من طرف صاحب العمل أو المدير وكذلك من العامل حين خروجه عى عطلة كمصادقة منه على ذلك .

ويجب الاحتفاظ بهذا السجل خلال ثلاث سنوات بعد قفله .

القسم الثاني

جمع العطل أو تأجيلها أو تجزئتها

المادة 222 : يمكن تجزئة العطلة، وهذه التجزئة معلقة على موافقة الطرفين. بيد أن العامل أو العامل المتدرب يجب أن يتمتع بفترة راحة مستمرة ومساوية لثلاثي عطلته دون أن تقل هذه الفترة عن ستة عشر يوما متتالية من العمل .

وتمنع تجزئة العطلة السنوية في الحرف والمهن أو النشاطات المنطوية على طابع مضمّن ومخطر أو غير صحي .

وعندما يكون عدد أيام العمل المحسوب على الشكل المذكور غير كامل ترفع مدة العطلة الى العدد الكامل من الايام الاعلى مباشرة .

وتعد مماثلة لشهر واحد من العمل الفعلي، لاجل تحديد مدة العطلة الفترات المساوية لاربعة أسابيع أو 24 يوما من العمل. وتكون هذه الفترة مساوية لـ 120 ساعة بالنسبة للعمل الموسمي أو المتناوب .

المادة 216 : ان العمال الصغار والمتدربين منهم الذين تقل أعمارهم عن 21 سنة يوم خروجهم في عطلة، يستحقون عطلة محددة بـ 26 يوما من العمل اذا طلبوا ذلك، ومهما كانت مدة عملهم الفعلي .

بيد أنه لا يمكنهم المطالبة بأى تعويض عن العطلة المدفوعة الاجر بالنسبة لايام الراحة التي يطلبون الاستفادة منها علاوة على العطل المكتسبة عن العمل المتم خلال السنة المدنية .

ان النساء اللواتي تقل أعمارهن عن 21 عاما في تاريخ خروجهن في عطلة، يستفدن من يومى عطلة اضافيين عن كل ولد في الكفالة . وتخفص العطلة الاضافية الى يوم واحد اذا لم تتجاوز العطلة المشروعة ثمانية أيام. وفيما يخص النساء اللواتي تزيد أعمارهن عن 21 عاما في التاريخ المذكور أعلاه، فان الزيادة البالغة يومين اضافيين عن كل ولو في الكفالة تشتبه مع العطلة الرئيسية المشار اليها في الفقرة الاولى من المادة 215 .

المادة 217 : لكل عامل، علاوة على العطلة الرئيسية، الحق في عطلة أقدمية مدفوعة الاجر، تحدد كما يلي :

- أربعة أيام من العمل، بعد عشرين عاما من العمل،
- ستة أيام من العمل بعد خمسة وعشرين عاما من العمل،
- ثمانية أيام من العمل بعد ثلاثين عاما من العمل .

وتحسب الفترة التي يترتب عنها الحق في هذه العطلة على أساس العمل الفعلي المتم من المعنى طيلة حياته العملية .

وان جمع هذه العطل مع العطلة الرئيسية وعند الاقتضاء مع تمديد العطلة برسم الفقرة 3 من المادة 215، لا يمكن أن يترتب عليه ما يزيد عن أربعة وثلاثين يوما من عمل في مجموع العطلة المستحقة .

وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 218 : تعد كفترات عمل فعلي بالنسبة لتحديد مدة العطلة الفترات التالية :

- فترات العطل المدفوعة الاجر والعطل الخاصة ،
- فترات راحة النساء النوافس،
- الفترات المقتصرة على مدة سنة واحدة غير منقطعة والتي يوقف خلالها عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض أو بسبب الكفالة المنصوص عليها في المادة 26 من هذا الامر .

وإذا كانت العطلة المدفوعة الاجر ممنوحة في فترة تغلق خلالها الوحدة لمدة تزيد عن العطلة الرئيسية، فإن العمال أو العمال المتدربين يستحقون أجرا معادلا للاجر الذي سيستوفونه فيما اذا عملوا في الايام الرائدة عن العطلة الرئيسية .

بيد أن هذه الفقرة لا تسرى على الاغلاق المشار اليه في المادة 186 من هذا الامر .

المادة 227 : عندما تنقطع علاقة العمل قبل أن يتمكن العامل أو العامل المتدرب من الانتفاع بمجموع العطلة التي يستحقها، يجب أن يتقاضى عن جزء من العطلة التي لم يتلق عنها تعويضا مقاصدا يحدد طبقا لاحكام المادة 225 أعلاه، ويستحق التعويض المقاصى مهما كان سبب قطع علاقة العمل .

وإذا توفي العامل أو العامل المتدرب دفع تعويض العطلة الى ذوى حقوقه .

القسم الرابع صناديق العطلة المدفوعة الاجر

المادة 228 : يحدد بموجب المراسيم التي تصدر بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية مايلي :

1 - المهن وفروع أو قطاعات النشاط التي لا يستخدم فيها العمال عادة بصفة مستمرة من طرف صاحب عمل واحد .

2 - الكيفيات الخاصة لتطبيق هذا الفصل في الميدان المحدد في الفقرة السابقة ولا سيما بإنشاء صناديق العطلة المدفوعة الاجر التي يجب حتما على أصحاب العمل الانتماء اليها ،

3 - سلطات الصناديق المذكورة واختصاصها الاقليمي وقواعد تنظيمها وسيرها .

وتتكون موارد هذه الصناديق من أقساط الاعضاء المنخرطين .

الفصل الثاني العطل الخاصة

المادة 229 : كل عامل أو عامل متدرب يرغب في الحج الى مكة المكرمة يستحق عطلة غير مدفوعة الاجر قدرها 30 يوما متتالية وذلك مرة واحدة في حياته المهنية .

المادة 230 : يحق لكل عامل أو عامل متدرب أن يطالب بعطلة اضافية علاوة على عطلته السنوية بمناسبة كل من الاحداث العائلية التالية :

- زواج العامل : 3 أيام عمل مدفوعة الاجرة ،
- ولادة ولد له : يوم واحد من العمل، مدفوع الاجر ،
- زواج ولد له : يومان من العمل غير مدفوع الاجر ،
- وفاة زوجه أو ولده أو أحد أصوله : يومان من العمل مدفوعا الاجر ،
- حدث استثنائي وخطير غير مقرر بنصوص : 3 أيام عمل غير مدفوعة الاجر .

المادة 223 : يمنع جمع وتأجيل العطل من سنة لآخرى الا باستثناء محالف ممنوح بموجب مقرر صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

بيد أن العامل أو العامل المتدرب الذي لا يمكنه المطالبة بـ 16 يوما متتالية من العمل خلال سنة استخدامه، يمكنه أن يؤجل عطلته السنوية .

المادة 224 : يمكن لصاحب العمل أن يؤجل مؤقتا انصراف المستخدمين للعطلة وذلك للضرورة الملحة للوقاية من حادث وشيك الوقوع أو تدارك حادث طارئ، وتوضح القائمة الاسمية للمستخدمين الذين تؤجل عطلتهم على هذا الشكل بالاتفاق مع القسم النقابي .

ويجب أن ترسل هذه القائمة فورا الى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية مع السبب والمدة التقديرية للتأجيل .

القسم الثالث تعويض العطلة

المادة 225 : يكون التعويض المتعلق بالعطلة المنصوص عليها في الفقرتين الاوليتين من المادة 215 من هذا الباب مساويا لـ 12/1 من مجموع الاجر الذي تقاضاه العامل أو العامل المتدرب خلال السنة المعنية. وان الفترات الماثلة لوقت عمل فعلي بموجب المادة 215 تعد وكان نتج عنها أجر تبعا لدوام عمل الوحدة، وان تعويض السنة السابقة يضاف مجموع الى الاجر المشار اليه أعلاه .

بيد أن التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة لا يمكن أن يقل عن الاجر الذي كان يمكن أن يقبض خلال فترة العطلة فيما لو استمر العامل أو العامل المتدرب في العمل، ويكون ذلك الاجر، مع مراعاة الاحكام التشريعية والتنظيمية الجارى بها العمل محسوباً على نفس أساس الاجر المقبوض خلال الفترة السابقة للعطلة ومدة العمل الفعلي للوحدة .

وينبغي لتحديد التعويض أن تؤخذ بعين الاعتبار المنافع التنعية والمنافع العينية التي لا يبقى العامل متمتعاً بها خلال عطلته باستثناء التعويضات المرتبطة بالممارسة الفعلية للوظيفة .
وتحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب قرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 226 : يترتب على كل يوم عطلة اضافية ممنوح بموجب الفقرة الاخيرة من المادة 216 والمادة 217 تخصيص تعويض يعادل نتيجة قسمة التعويض المتعلق بالعطلة الرئيسية بعدد أيام العمل الداخلة في هذه العطلة .

ان الاحر الواجب أخذه بعين الاعتبار في المهن المشار اليها في المادة 175 لتحديد تعويض العطلة هو الاجر المقدر طبقا للقواعد المحددة لتطبيق التشريع على الضمان الاجتماعي. ولا يمكن في أى حال اقتطاع تعويض العطلة المدفوعة الاجر على مبالغ صندوق انتفاع العمال المشار اليه في الفصل 5 من الكتاب 3 من هذا الامر .

المادة 237 : لا يمكن لاي عامل أن يستفيد من عطلة مرضية من جراء أمراض غير مهنية الا بناء على تقديم شهادة طبية مسلمة من قبل مؤسسات استشفائية عمومية والاطباء المحلفين أو طبيب العمل الموجود لدى المؤسسة .

المادة 238 : تحدد كفاءات تطبيق المادة السابقة بموجب قرار وزاري مشترك من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير الصحة العمومية .

المادة 239 : يستفيد العامل بكامل أجره في حالة عطلة مرضية تقل أو تساوي لثلاثة أيام من العمل ومتبنة بضعة قانونية .

ويستفيد العامل فيما يخص العطل المرضية التي تفوق مدتها ثلاثة أيام، من النظام العام للتعويضات اليومية تطبيقا للتشريع الخاص بالضمان الاجتماعي .

المادة 240 : يمكن أن يطلب العمال الأكثر مواظبة على عملهم، حصة ممتازة في توزيع الارباح المنصوص عليه بموجب المادة 16 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص .

الباب الثالث

الوقاية الصحية والامن وطب العمل

الفصل الاول

القواعد العامة

القسم الاول

التدابير العامة للحماية الصحية وسلامتها

الفقرة الاولى

التدابير العامة لسلامة الصحة

المادة 241 : ان المحلات والاماكن التي يتم فيها العمل، يجب أن تكون نظيفة بصورة مستمرة وان تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية والسلامة الصحية الضروريتين لصحة العمال أو المتدربين .

المادة 242 : ان بيئة وجو العمل والضجيج والاضاءة يجب أن تضبط على مستوى ملائم لصحة العمال أو العمال المتدربين .

وتحدد قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية المعايير فيما يخص ذلك .

المادة 243 : يجب على أصحاب العمل أن يضعوا في متناول مستخدمي كل مؤسسة أو وحدة الوسائل الكفيلة بتأمين النظافة الفريدة ولاسيما خزانات الملابس والمفاصل والمراحيض والمرشات .

المادة 244 : يجب على العمال أن يتناولوا وجبات طعامهم في مطعم المؤسسة أو الوحدة في حالة وجوده، وفي حالة العكس يسهر صاحب العمل على توفير ما يمكن العمال من تناول وجبات طعامهم في محل يوضع تحت تصرفهم وهو غير المكان المخصص للعمل .

المادة 231 : يستحق أعضاء الاقسام النقابية المنتخبون منها عطلة مدفوعة الاجر لمدة 12 يوما في كل عام للمشراك في التدريبات والملتقيات التي تنظمها الهيئة المعنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين .

فيحق لعضو واحد من القسم النقابي في الوحدات التي تستخدم عادة أقل من مائة عامل، الاستفادة كل عام من العطلة المنشأة بموجب الفقرة السابقة، وفي الاحوال الاخرى يراد عدد المستفيدين بعامل واحد عن كل جزء اضافي لمائة عامل . ويجوز تجزئة هذه العطلة وتحويلها بناء على طلب القسم النقابي .

المادة 232 : كل عامل أو عامل متدرب يشارك في تدريب أو مباراة رياضية ذات طابع جهوي أو دولي، يستحق عطلة استثنائية غير مدفوعة الاجر وتكون مدتها مساوية للفترة المحددة لمدة المقابلات أو التدريبات فضلا عن مهل الطريق .

تحدد شروط منح هذه العطلة بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير الشبيبة والرياضة، ويحدد بموجبه كذلك اذا اقتضى الامر معدل وكفاءات منح التعويض للعمال المعنيين والخاص بالكفاة عن فقدان الاجر .

ولا يمكن أن تتجاوز هذه العطلة في كل الاحوال ثلاثة أشهر في كل سنة .

المادة 233 : تتمتع الامهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل ومدفوعة الاجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة .

ولا تدخل هذه الساعة في الفترات الاخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل، ويمكن أن توزع على فترتين كل منها بد 30 دقيقة وذلك بناء على طلب المعنية .

المادة 234 : يستحق العامل عطلة غير مدفوعة الاجر لمدة لا تتجاوز الـ 15 يوما في كل ربع سنة، وذلك ليقوم بالوكالة المنصوص عليها في المادة 26 : من هذا الامر والتي لا تتطلب الا غيابات متقطعة .

وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم يتخذ بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 235 : كل عامل أو عامل متدرب يرغب في الاستفادة من العطل المعدة في هذا الفصل يجب عليه أن يخبر صاحب العمل أو الوحدة مسبقا ويقدم جميع الوثائق الثبوتية لهذا الغرض .

ويجب على المستفيدين من العطلة المنصوص عليها في المادة 231 أعلاه، أن يخبروا صاحب العمل أو الوحدة قبل ثمانية أيام، ويجب عليهم اثبات من الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

الفصل الثالث

العطلة المرضية

المادة 236 : يجب على كل عامل أن يعمل على تحسين الانتاج والزيادة في القدرة الانتاجية وذلك بمكافحة كل تغيب غير مبرر ومخالف لصالحه وللاقتصاد العام للبلاد .

بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأى اللجنة الوطنية للمصادقة .

المادة 251 : يكون احداث وتشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة المنصوص عليها فى المادة السابقة وكذا سيرها وصلاحياتها موضوع مرسوم يتخذ بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 252 : يمكن للمشتري الذى يشتري جهازا أو آلة أو عنصر آلة محطرة أو منتجا أو آلة أو جهاز الحماية تم تسليمه اياه ضمن أوضاع مخالفة لاحكام المادة 250 أعلاه والنصوص المتخذة لتطبيقها، أن يطلب فسخ هذا البيع رغم كل شرط مخالف .

ويجوز للمحكمة أن تحكم زيادة على الفسخ بمنح تعويضات عن اضرار مدنية .

المادة 253 : يجب على بائعى وموزعى المنتجات السامة والمعدة للاستعمال الصناعى وكذلك الوحدات التى تقوم باستعمالها بأن تصق على كل أناة أو كيس أو ظرف يحتوى على هذه المنتجات معلقة أو كتابية تدل على نوع هذه المنتجات، وذلك دون المساس بتطبيق الاحكام التشريعية أو التنظيمية الاخرى .

ويجب أن يذكر هذا البيان فى الفواتير وسندات التسليم .

المادة 254 : يحدد نوع المنتجات الضارة المعنية والنسبة التى يترتب على تجاوزها من جراء وجود هذه الاجسام فى منتجات مركبة، جعل وضع المعلقة الراميا أو الكتابية المنصوص عليها فى المادة السابقة، بموجب قرارات صادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية وذلك بعد دراسة المعهد الوطنى للوقاية الصحية والامن وأخذ رأى اللجنة الوطنية للمصادقة .

وتحدد فى هذه القرارات البيانات التى يجب أن تدرج فى هذه الملقات أو الكتابات وكذلك اللون والحد الأدنى لقياسات هذه الملقات والكتابات .

المادة 255 : يجوز مع استخدام بعض المنتجات السامة لاجل تنفيذ بعض الاشغال الصناعية بموجب قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية حتى ولو كانت هذه الاشغال تتم من رؤساء الوحدات بأنفسهم أو العمال المستقلين .

المادة 256 : يجب على مرسل أى طرد أو لفافة يبلغ ثقله 1000 كغ أو أكثر من الوزن الاجمالى، والمعد لنقله عن طريق البر، أن يدرج بيان الثقل الحاص بذلك الطرد أو اللفافة من الطرف الخارجى بشكل واضح ودائم .

وفى الاحوال الاستثنائية التى يصعب فيها تحديد الوزن الحقيقى، يجب أن يكون الوزن المسجل هو الوزن الاقصى المحدد على أساس حجم الطرد ونوعه .

واذا لم يكن المرسل موجودا، وقع هذا الالتزام على الوكيل الذى كلف من المرسل بشحن الطرد .

ويمكن عند الاقتضاء تحديد الشروط المادية التى يجب أن تتوفر فى العلامات الواجب لصقها على الطرود طبقا للقرارات السابقة، بموجب قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

وعليه أن يضع فى متناول العمال أو العمال المتدربين الماء الصالح للشرب .

المادة 245 : يمنع على أى شخص احضار أو توزيع أى مشروب كحولى فسد تناوله، كما يمنع على أى شخص له سلطة على العمال أو العمال المتدربين أن يسمح بتوزيع ذلك المشروب فى محلات أو أماكن العمل لذلك الغرض .

الفقرة الثانية

التدابير الاحتياطية ضد الحوادث

المادة 246 : يجب تهيئة المحلات والاماكن المخصصة للعمل بشكل يضمن فيه أمن العمال والعمال المتدربين .

ان الآلات والاجهزة الآلية والاجهزة والادوات والآليات يجب تركيبها ومسكها فى أفضل الاوضاع الخاصة بالامن .

المادة 247 : ان العمال والعمال المتدربين يجب أن يعملوا بعيدا عن الاماكن غير الصحية وفى غير متناول الآلات والمشآت والاجهزة المحطرة .

وان هذا البعد يجب أن يتم عن طريق البعد أو الانعزال أو الفصل ويمكن التوصل لذلك بوضع حواجز ذات مناعة معلومة (ستار أو قضبان أو كارتير أو غير ذلك من الاجهزة) بين العمال والمناطق المحطرة .

المادة 248 : يجب على العمال والعمال المتدربين المدعوين للعمل قرب الآلات ذات الحركة، ارتداء البسه محكمه وغير مشوكة، وينبغى على صاحب العمل السهر على مراعاة هذه التعليمات الخاصة بالامن .

المادة 249 : يمنع قيام العمال أو العمال المتدربين بفحص ناقلات الحركة أو الاجهزة الآلية والآلات المشتملة على عنصر فى حركة خلال دورة الانتاج العادى وكذلك تعييرها أو تصليحها .

بيد أنه يمكن فحص ناقلات الحركة والاجهزة الآلية والآلات المشتملة على عناصر فى حركة التحقق منها خلال سيرها بصفة استثنائية وذلك بواسطة اشخاص مؤهلين قانونا كل التأهيل .

المادة 250 : يمنع بيع الآلات المخطرة الى مستعمل أو عرضها للبيع أو تأجيرها وكذلك الآلات أو عناصرها المحطّرة والنّى لا تكون مركبة أو مجهّزة أو مزودة بالحماية وفقا للشروط المتضمنة أمن العمال والعمال المتدربين .

وبمنع عرض المنتجات أو عرضها للبيع أو بيعها وكذلك بيع الآلات وأجهزة الحماية ضد الاخطار من أى نوع والنّى يحضّر لها العمال، دون أن تكون فعالية هذه المنتجات أو الآلات أو الاجهزة معترفا بها .

ان الاجهزة والآلات أو عناصرها المخطرة المشار اليها فى الفقرة الاولى وكذلك المنتجات والآلات أو أجهزة الحماية المشار اليها فى الفقرة الثانية تكون موضوع دراسة تقنية من طرف المعهد الوطنى للوقاية الصحية والامن. وتحدد الشروط التى يعترف فيها بفعالية المنتجات والاجهزة أو الآلات المشار اليها فى هذه المادة

وتحدد شروط تطبيق الفقرة السابقة ونوع الاشغال الممنوحة بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 261 : ان المخازن والاماكن التجارية الاخرى التابعة لها والتي تعالج فيها البضائع والاشياء المختلفة أو تعرض على الجمهور من طرف مستخدمين من الاناث، يجب أن تروود كل قاعة منها بمقاعد مساوية لعدد النساء المستخدمات فيها .

الفصل الثاني

هيئات حفظ الصحة والامن

القسم الاول

اللجان المتساوية الاعضاء الخاصة بحفظ الصحة والامن

المادة 262 : تنشأ اللجان المتساوية الاعضاء الخاصة بحفظ الصحة والامن بصفة الرامية في جميع المؤسسة الصناعية والتجارية أو المصلحة التي تشتمل على أكثر من تسعة عمال دائمين .

المادة 263 : يعين عامل مندوب لحفظ الصحة والامن من طرف المندوب النقابي للوحدة في الوحدات الصناعية والتجارية والمصلحة المشتملة على تسعة عمال فأقل .

ويتأكد مندوب الوقاية الصحية والامن بمشاركة صاحب العمل أو ممثله من تطبيق التدابير المتعلقة بحفظ الصحة والامن وذلك في اطار الاختصاصات المنصوص عليها في المادة 267 من هذا الامر .

المادة 264 : تشكل اللجنة المتساوية الاعضاء لحفظ الصحة والامن من جهة :

- مدير الوحدة ، رئيسا ،
- رئيس مصلحة الامن، وفي حالة عدم وجوده، مهندس يعين من قبل المدير، لمهمة الكتابة ،
- ومن جهة أخرى : من عاملين يعينان من القسم النقابي من بين أعضائه .

ويكون طبيب عمل الوحدة اذا وجد أو طبيب عمل لمؤسسات متعددة، اذا كانت الوحدة منتسبة اليها، مستشارا لتلك اللجنة .

المادة 265 : يتمتع الممثلون المعينون من القسم النقابي للوحدة من الحماية من التسريح والمرتبطة بمهام ممثلي العمال المنصوص عليها بموجب المادة 6 من المرسوم رقم 75 - 64 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتضمن حماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة .

المادة 266 : تجتمع اللجنة المتساوية الاعضاء لحفظ الصحة والامن مرة واحدة في الشهر على الاقل . واذا كانت المؤسسة مشكلة من عدة وحدات، فان اللجان المتساوية الاعضاء لحفظ الصحة والامن أو مندوب الوقاية الصحية والامن، يجب أن يجتمعوا في مركز المؤسسة مرة واحدة على الاقل في السنة .

وتنعقد الاجتماعات في الوحدة وبقدر الامكان خلال ساعات العمل، وان وقت الحضور للاجتماعات وكذلك الوقت المخصص

الفقرة الثالثة

تدابير الحماية من الحرائق

المادة 257 : يجب على أصحاب العمل اتخاذ جميع التدابير الضرورية للوقاية من كل سبب للحريق أو الانفجار وكذلك لمكافحة الحريق بشكل سريع وفعال .

ان أدوات مكافحة الحرائق يجب أن تتوفر بشكل كاف وان تكون في حالة صالحة للاستعمال وملائمة لازالة الخطر .

ويجب أن توضع تعليمات خاصة بأحوال الحريق في المؤسسات التي تضم على الاقل 50 شخصا وكذلك التي تعالج فيها سوائل قابلة للاشتعال أو الانفجار أو مواد متفجرة مهما كانت أهميتها، ويجب أن تلتصق تلك التعليمات في كل مكان معد للعمل .

ويجب أن تتضمن التعليمات الخاصة بالحريق على البيان المتعلق على وجه الخصوص «بأدوات الاطفاء والانقاذ» المتوفرة، وتعيين المستخدمين المكلفين باستعمال هذه الادوات والنص على التجارب والفحوص الدورية لهذه الادوات والتمارين التي تمكن المستخدمين من الوقوف على استخدام الوسائل الاولى للنجدة وتنفيذ المناورات الضرورية .

وتحدد كفاءات تطبيق هذه الاحكام بموجب مرسوم يتخذ بناء على تقرير مشترك من وزير العمل والشؤون الاجتماعية والوزير المكلف بالحماية المدنية .

الفقرة الرابعة

كفاءات تطبيق هذا القسم

المادة 258 : تحدد بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية كلما اقتضت الضرورة، كفاءات التطبيق والتدابير العامة للحماية والسلامة الصحية المطبقة على جميع الوحدات أو المستخدمين وكذلك التعليمات الخاصة والمتعلقة اما ببعض المهن أو ببعض طرق العمل .

وتحدد بهذه القرارات كذلك تعليمات التطبيق التي ينص فيها على الاجراء المتعلق بالانذار .

المادة 259 : ان الاحكام الخاصة بالوقاية الصحية والامن في المناجم والمناجم المكشوفة والمقالع وسفن التجارة والصيد والمركبات الجوية، ينص عليها بموجب قرارات مشتركة تصدر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والوزارات المعنية .

القسم الثاني

الاحكام الخاصة بعمل النساء والاولاد

المادة 260 : يمنع استخدام النساء والاولاد الذين تقل أعمارهم عن الثمانية عشر عاما أو المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضيئة وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم، كما يمنع استخدام القصر من الجنسين في أشغال تتنافى مع الاخلاق بالنظر لطبيعتها والظروف التي تتم فيها .

العمل والشؤون الاجتماعية من قبل مندوبي حفظ الصحة والامن واللجان أو اللجان المشتركة بين المؤسسات الحاصلة بحفظ الصحة والامن .

المادة 269 : يمكن لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يقرر ما يلي :

1 - وجوب أحداث لجان لحفظ الصحة والامن في وحدات لا تتوفر فيها شروط المادة 262 والتي يجرى فيها تنفيذ أشغال من شأنها أن تزيل الامن الحاص بالعمال والعمال المتدربين ،

2 - تحديد الاصناف المهنية التي يمكن فيها للوحدات، مهما كانت اهمية عدد عمالها أن تكون مدرجة بالانتماء للجنة المشتركة بين المؤسسات الخاصة بحفظ الصحة والامن، بدلا من أحداث لجان لحفظ الصحة والامن .

المادة 270 : ينشئ وزير العمل والشؤون الاجتماعية لجان مشتركة بين المؤسسات لحفظ الصحة والامن .

فتحدد سلطات هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيورها بموجب النصوص المتضمنة احداثها .

وان موارد هذه الهيئة تتكون من اشتراكات الوحدات المنتمية اليها .

ويجوز للوحدات التي تستخدم عادة أكثر من خمسة عمال والتي لا تتوفر فيها شروط المادة 262 والشروط المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 267 أعلاه، أن تلتزم بالانتماء للجنة المشتركة بين المؤسسات بموجب قرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 271 : يحدد عدد مندوبي حفظ الصحة والامن المشار اليهم في المادة 268 في كل دائرة وكميات ممارسة مهامهم المندوبين من طرف أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء لحفظ الصحة والامن وكذلك قانونهم الاساسي بموجب مراسيم تتخذ بناء على تقرير مشترك من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزراء الوصاية المعنيين .

القسم الثاني احكام مختلفة

المادة 272 : يحدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية بموجب قرار المدة وقائمة الدروس والمكتفيات والمحاضرات المتعلقة بحفظ الصحة والامن، والتي يترتب عنها منح رخص بالغياب المدفوع الاجر لفائدة العمال المعنيين لهذا الغرض من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء لحفظ الصحة والامن أو اللجنة المشتركة بين المؤسسات الخاصة بحفظ الصحة والامن أو من طرف صاحب العمل والمندوب لحفظ الصحة والامن بصفة مشتركة .

المادة 273 : يمكن للوالي أن يؤسس في ولايته لجنة استشارية ولائية لحفظ الصحة والامن بموجب قرار يصدر عنه، وتكلف هذه اللجنة بأبداء الرأي للوالي عن جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة والامن .

لهم فردية معهود بها من طرف اللجان أو صاحب العمل أو القسم النقابي يحسب آخره كانه وقت عمل بالنسبة للمندوب أو لاعضاء اللجنة الممثلين للعمال .

المادة 267 : تنحصر مهمة مندوب الوقاية الصحية والامن واللجان المتساوية الاعضاء، لحفظ الصحة والامن وكذلك لجان المؤسسات المتعددة لحفظ الصحة والامن والنصوص عليهم في المادة 269 بعده فيما يلي :

1 - القيام أو العمل بواسطة أحد الاعضاء، بالتحقيق بمناسبة كل حادث أو كل مرض مهني خطير، أن يكون أدى الى وفاة شخص أو يظهر بأنه سيؤدي الى عجز دائم أو كشف عن وجود خطر جسيم، وحتى لو أمكن تجنب العواقب، ولا يشتهبه هذا التحقيق مع التحقيق المنصوص عليه في التشريع المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

وتوضع بطاقة معلومات يوقع عليها مدير الوحدة وممثل عن العمال في إحدى اللجنتين تبعا لكل حالة وترسل فورا لمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية التي تقوم بالرقابة لتحديد ما اذا كان الحادث ناشئا عن مخالفة للاحكام التشريعية أو النظامية. وفي حالة عجز اللجنة المعنية عن القيام بذلك وجب على الوحدة القيام بهذا التصريح .

2 - القيام بتفتيش الوحدة قصد التأكد من تطبيق التعليمات القانونية والاوامر المتعلقة بحفظ الصحة والامن وسلامة صيانة أجهزة الحماية ،

3 - تنظيم التدريب للفرق المكلفة بمصالح الحريق والانقاذ والنجدة والسهر على مراعاة أوامر هذه المصالح .

4 - شرح مفهوم الخطر المهني بجميع الوسائل الفعالة .

5 - ابداء التوصيات الى المديرية بشأن كل مشكل يتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

وتندرج محاضر اللجنتين في سجل مفتشية العمل المنصوص عليها في المادة 9 من الامر رقم 75 - 33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

اذا لاحظ مندوب للامن أو عضو عامل تابع لاحدى اللجنتين، من وجود سبب لخطر وشيك الوقوع، يعلم فورا رئيس مصلحة الامن أو ممثل صاحب العمل ويقيد هذا الاعلام في السجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة .

ويمكن لكل مندوب للامن أو عضو لجنة أو اللجنة المشتركة بين مؤسسات الوقاية الصحية والامن، أن يطلب في كل حين الاطلاع على سجل الانذارات .

المادة 268 : تؤهل اللجنة المتساوية الاعضاء لحفظ الصحة والامن في المهن أو مهام العمل المعرضة لآخطار خاصة، لتعيين مندوبين للوقاية الصحية والامن، ومفوضين بسلطة اللجنة في هذا الشأن على مستوى الفرقة أو مهمة العمل المعنيين لها .

ويحدد بموجب قرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية نوع المعلومات التي يجب تقديمها له بواسطة مفتشية

القسم الثاني الهيات

المادة 278 : لا يجوز فى كل الاحوال للمصالح المستقلة لطب العمل ان تمارس عملها دون ترخيص من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد اخذ رأى القسم النقابى .

وتحدد اجراءات ترخيص المصالح المستقلة بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 279 : ان الهيئة الوطنية لطب العمل المشتركة بين المؤسسات مكلفة بالقيام بطب العمل والحرس على شروط حفظ الصحة الخاصة بالعمل طبقا للتشريع الجارى به العمل .
ان اختصاصها اقليميا ومشاركا بين المهن .

المادة 280 : اذا لم تقم الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات لطب العمل بالتزاماتها فى اجل شهر واحد من نهاية الفترة المنصوص عليها فى البرنامج السنوى المقرر من كل من المنحط والهيئة المذكورة، فللقسم النقابى الاستعانة باى طبيب يختاره ويمارس مهنته فى الناحية للقيام بالمعاينات المنصوص عليها فى البرنامج، وتقع اجور الطبيب المذكور على عاتق الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات لطب العمل وتفيد بحكم القانون على ميزانيتها من طرف سلطة الوصاية .

القسم الثالث

الاحكام المطبقة على الاطباء الذين يمارسون طب العمل

الفقرة الاولى

احكام عامة

المادة 281 : يؤمن العمل فى مصالح طب العمل من طرف طبيب واحد او عدة اطباء يسمون «اطباء العمل» .

ان دور هؤلاء الاطباء وقائيا اساسا ويكون عبارة عن وقاية كل انهيار لصحة العمال والعمال المتدربين من جراء عملهم، ولا سيما بمراقبة حالتهم الصحية وشروط حفظ الصحة فى أماكن العمل .

ويجب على اطباء العمل ممارسة مهامهم شخصيا .

المادة 282 : لا يجوز لاي طبيب ان يقوم بتسيير مصلحة طب العمل دون اذن مسبق من وزير العمل والشؤون الاجتماعية الممنوح بعد اخذ رأى وزير الصحة العمومية .

المادة 283 : عندما يكون الطبيب المكلف بتأمين سير مصلحة طب العمل مرتبطا بعقد فان الادن المنصوص عليه فى المادة 282 اعلاه، لا يمنح الا بعد التأشير على ذلك العقد من طرف القسم النقابى .

ويجب أن يكون عقد العمل مطابقا لقواعد الواجبات الطبية. وتنتهى مهام طبيب العمل ضمن الاوضاع المطلوبة لاستخدامه .

الفصل الثالث طب العمل

القسم الاول القواعد العامة

المادة 274 : تنحصر مهمة طب العمل فى المحافظة على صحة العامل فى المؤسسه بتجنب كل ما يضر بحاله البدنيه أو المعنوية ومراقبة ملاءمته مع العمل طبقا للتشريع الجارى به العمل .

المادة 275 : يجب على أصحاب العمل، لتأمين المراقبة الوقائية على صحة العمال القيام بما يلى :

- اما الانضمام الى الهيئة الوطنية لطب العمل المشتركة بين المؤسسات ،

- اما احداث مصلحة مستقلة لطب العمل .

بيد أن احداث مصلحة مستقلة لطب العمل بالنسبة لبعض اصناف الوحدات المعرضة للاخطار، يجوز أن يكون الراميا بموجب قرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

واذا كانت الهيئة الوطنية لطب العمل المشتركة بين المؤسسات لا يمكنها الوفاء بالتزاماتها بسبب البعد، أو لاستحالة احداث مصلحة مستقلة، يجوز الترخيص لصاحب العمل بمخالفة احكام هذه المادة بموجب قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية الذى يحدد بموجبه كذلك كفيات اختيار الاطباء .

ان صاحب العمل المستفيد من تلك المخالفة، له حق اللجوء الى خدمات طبيب أو وحدة استشفائية قائمة فى الناحية .

ويبقى صاحب العمل مهما كان اختياره ملزما بتأمين الفحوص والمعاينات الطبية للعمال والحماية شبه الطبية وحفظ صحة أماكن العمل التى تقع على عاتقه طبقا لهذا الباب ولا يحرر من مسؤوليته فى حالة عدم اتمام هذا الالتزام .

المادة 276 : عدا الحالة المنصوص عليها فى الفقرة 3 من المادة 275، فان القسم النقابى يبت بالاشتراك مع صاحب العمل فى الانضمام الى الهيئة الوطنية لطب العمل المشتركة بين المؤسسات أو تنظيم وسير المصلحة المستقلة لطب العمل .

ويؤمن مراقبة المصلحة المستقلة عند الاقتضاء، ويدلى الراميا برأيه فى التقرير السنوى المتعلق بسيره .

ويجب أن يعد هذا التقرير من طرف صاحب العمل ويحال بالتالى لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 277 : ان نفقات تجهيز المصلحة المستقلة وتنظيمها وسيرها وكذلك دفع اجور الطبيب أو الاطباء تقع على عاتق صاحب العمل .

ان أصحاب العمل المنتمين الى الهيئة الوطنية بين المؤسسات لطب العمل يساهمون فى النهاية بالنفقات المتصلة بنشاطات طب العمل لهذه الهيئة عن طريق دفع اشتراك وفقا للكيفيات والمعدلات التى تحدد بموجب مرسوم يتخذ بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

ويجب عن الطبيب المحافظة على سر الجهاز الصناعي والتقى للصنع وتركيب المنتجات المستعملة .

المادة 289 : يبدى طبيب العمل كل اقتراح قصد تحسين ظروف الصحة العام للمؤسسة وحماية العمال .

ويجب على صاحب العمل الاخذ بعين الاعتبار بالاراء التى يدلى بها طبيب العمل فيما يخص النقل من الوظيفة فى حالة عدم الملاءمة الطبية وتطبيق التشريع المتعلق بالاستخدامات المضرة بالصحة والمضنية والمخطرة .

وفى حالة قيام صعوبة أو عدم اتفاق بشأن تطبيق احكام المواد 286 و 287 و 288 يدعى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية الذى يتخذ قرارا بعد رأى المفتشية الطبية للعمل .

ويحدد تطبيق هذه الفقرة بموجب قرار وزارى مشترك يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير الصحة العمومية .

القسم الرابع

الالتزامات المشتركة بين جميع الوحدات فيما يخص طب العمل

الفقرة الاولى

القواعد العامة

المادة 290 : لا يجوز استخدام أحد مالم يتضح أنه أهل للعمل بدنيا، مع مراعاة الاحكام الخاصة والمتعلقة بمعطربى حرب التحرير الوطنى وحوادث العمل بعد اعادة التأهيل الوظيفى واعادة التربية المهنية وكذلك العاجزين بدنيا .

ويطبق نفس المنع على كل عامل اتضح أنه مصاب بداء معدى أو سرطان أو عقلى أو شللى .

وتحدد كفيات تطبيق احكام هذه الفقرة عند الحاجة بموجب نصوص لاحقة .

الفقرة الثانية

الفحوص والكشوف الطبية للمستخدمين

المادة 291 : كل عامل أو عامل متدرب ملزم بكشف طبي قبل استخدامه أو على الاكثر قبل انقضاء فترة التجربة ، ويشتمل الكشف الزاميا على التصوير الاشعاعى الرئوى .

ويهدف هذا الفحص الى مايلى :

1 - اذا كان غير مصاب بداء يشكل خطرا على رفاقه فى العمل ،

2 - اذا كان أهل للعمل المقصود من الوجهة الطبية،

3 - الوقوف على المهام التى لا يمكنه القيام بها من الوجهة الطبية والمهام التى تناسبه على الوجه الافضل من الناحية الطبية .

المادة 284 : ان الحد الادنى الموقت الذى يجب أن يخصصه طبيب العمل أو الطبيب العام للفحوص الطبية المشار اليها فى القسم الرابع من هذا الفصل يحدد بالنسبة لكل مهنة بموجب قرار وزارى مشترك من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير الصحة العمومية .

المادة 285 : يستشار طبيب العمل فى جميع مسائل التنظيم العام لمصلحة طب العمل، فيحضر الاجتماعات التى تناقش فيها المسائل المتعلقة بسير تلك المصلحة .

المادة 286 : يجب على طبيب المصلحة الخاصة بطب العمل أن يعد كل عام وتحت مسؤولية صاحب العمل تقريرا يتناول نشاط سير المصلحة وفقا للشكل المنصوص عليه بموجب قرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

ويرفع هذا التقرير الى القسم النقابى الذى يؤثر عليه ويحيله بدوره على مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية خلال ثمانية أيام وذلك بعد أن يدرج فيه الملاحظات التى يراها ضرورية .

ويعد طبيب العمل تقريرا سنويا حول نشاطاته الطبية فى اطار احكام هذا الفصل، ويحيله ضمن ظرف سرى الى الطبيب مفتش العمل والى وزارة الصحة العمومية .

الفقرة الثانية

صلاحيات طبيب العمل فيما يخص حفظ الصحة فى أماكن العمل

المادة 287 : الطبيب هو مستشار المديرية ورؤساء المصالح والقسم النقابى فيما يتعلق على وجه الخصوص بمايلى :

1 - السهر على حفظ الصحة العام للوحدة، وبصفة خاصة فى المجالات التالية : النظافة والتدفئة والاضاءة وخزانات الثياب والمغاسل والمنظم والماء والمشروبات،

2 - حفظ صحة المصانع وحماية العمال أو العمال المتدربين من الغبار والابخرة المخطرة والحوادث ويتولى طبيب العمل القيام بأخذ عينات من المنتجات الضارة التى يراها ضرورية وكذا تحليلها مالم يلجأ صاحب العمل أو رئيس المؤسسة الى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية الذى يتخذ مقررًا بعد أخذ رأى مفتشية طب العمل .

وتجرى التحليلات على نفقة أصحاب العمل فى مختبر مرخص به من طرف وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير الصحة العمومية .

المادة 288 : يبدى الطبيب ملاحظات حول اعداد كل تقنية جديدة للنتاج .

ويجب على صاحب العمل أن يعلم الطبيب عن تركيب المنتجات المستعملة .

وتحدد قوائم مراكز العمل الخاضعين لفحص وقائي صحي بموجب قرار يصدر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .
ويترتب على جميع الفحوص المنصوص عليها في هذه المادة اصدار مقرر بالاهلية للعمل .

ويترتب على حالة عدم الاهلية نقل العامل الى عمل آخر فقط .

المادة 293 : يجب على العمال والعمال المتدربين حتما اجتياز فحص طبي عند عودتهم للعمل بعد غيابهم عنه بسبب حادث عمل أو مرض مهني أو بعد غيابهم عن العمل بسبب مرض غير مهني استغرق أكثر من ثلاثة أسابيع أو في حالة غياب بلغ 15 يوما بسبب مرض غير مهني في غضون ربع السنة ذاته .

ويهدف هذا الفحص الطبي الى تحديد العلاقات التي يمكن أن توجد بين شروط العمل والمرض أو الحادث والتمكين من تقدير اهليتهم لاستئناف عملهم القديم أو ضرورة إعادة تأهيلهم أو تعيينهم في مركز عمل آخر .

المادة 294 : يجوز اجراء فحص طبي قصدي تغيير العمل للتحقق من اهلية العامل الطبية لعمل جديد .

ويكون هذا الفحص الزاميا اذا كان تغيير العمل يؤدي الى تعيين العامل في مركز عمل ينطوي على مخاطر أو يجعله على اتصال بالجمهور .

المادة 295 : يجوز للطبيب أن يقوم في حالة الضرورة بفحوص تكميلية أو أن يأمر باللجوء الى اختصاصي .

المادة 296 : يتم الفحص التلقائي لدى طبيب العمل بناء على طلب كل عامل أو عامل متدرب .

فاذا اكتشف طبيب العمل بهذه المناسبة مرضا مهنيا، طبقت احكام المادة 298 أدناه بحكم القانون .

المادة 297 : يجب أن تدرج كذلك نتائج الكشف المنصوص عليها في المواد من 290 الى 296 في البطاقات المنصوص عليها في المادة 291 أعلاه .

ويجب على الطبيب فضلا عن ذلك، أن يصرح بجميع حالات الامراض المهنية التي يطلع عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل .

وعلاوة على ذلك، عندما يتحقق الطبيب من مرض مهني يستحق التعويض، فإنه يسلم العامل أو العامل المتدرب مايلي :
- نموذج التصريح الذي يتمه هذا الاخير وفقا للتشريع الجاري به العمل ،

- نموذج التصريح الذي يتمه هذا الاخير وفقا للتشريع الجاري به العمل ،

- شهادة طبية مطابقة للنموذج المنصوص عليه في التشريع الجاري به العمل .

ويعد الطبيب حين القبول في العمل مايلي :

1 - بطاقة الفحص المخصصة للوحدة التي يجب على هذه الاخيرة المحافظة عليها لتقديمها لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية والطبيب مفتش العمل ،

2 - بطاقة طبية ، يحتفظ بها الطبيب مع اتخاذ كل التدابير المادية الضرورية لضمان السر الطبي،

3 - بطاقة مخصصة للعامل أو العامل المتدرب وتسلم له اذا طلب ذلك أو عندما يترك عمله .

ولا يجوز ان يطلع على البطاقات الاطباء المفتشين للعمل الذين يبقون ملزمين بالسر المهني فيما يخص جميع البيانات المدرجة في البطاقة والتي لا تكون متعلقة بداء مهني خاضع للتصريح الالزامي .

وتحدد نماذج البطاقات المشار اليها أعلاه بموجب قرار وزاري مشترك يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير الصحة العمومية .

المادة 292 : يخضع جميع العمال والعمال المتدربين لفحص طبي مرة واحدة في السنة، أما الذين لم تبلغ أعمارهم 18 سنة فيخضعون للفحص الطبي كل ثلاثة أشهر .

يتضمن الفحص السنوي كشفا بالتصوير الاشعاعي عن الصدر .

وفسلا عن ذلك فان العمال أو العمال المتدربين المخصصين لاشغال خطيرة يخضعون لجميع الفحوص الدورية الخاصة والمنصوص عليها في المراسيم والقرارات الجاري بها العمل والمتعلقة بحفظ الصحة للعمل وأمن العمل، ولاسيما الفحوص التالية :

أ - ان الفحص الخاص بالمراقبة الطبية يكون الزاميا بالنسبة للضعفاء ولذوي العاهة والعاجزين بدنيا والنساء الحوامل وامهات الاولاد الذين تقل أعمارهم عن سنتين، وتبعا لحالة العامل الصحية أو العامل المتدرب، وان الطبيب هو الحكم وحده بالنسبة لتحديد تواتر هذه الفحوص ونوع الكشف التي يجب القيام بها ،

ب - ان الفحص الدوري الزامي لكل عامل أو عامل متدرب المعرض للاخطار المسببة من عوامل فيزيائية أو كيميائية، وان دورية هذا الفحص السنوي أو نصف السنوي أو ربع السنوي أو الشهري وكذلك الكشف الواجب ممارستها أو التابعة للعامل الفيزيائي أو الكيميائي التي يتعرض لها العامل أو العامل المتدرب محددة في التشريع المتعلق بالوقاية من الامراض المهنية .

ج - ان الفحص المتعلق بالامن الصحي والذي يجري كل ستة أشهر مخصص لمسيري الآلات المخطرة على الخصوص وكذلك لسواق بعض المركبات ولاسيما الشاحنات والنقل المشترك وآليات رفع وتفريغ الانقال .

الباب الرابع تسوية النزاعات الجماعية

الفصل الاول المصالحة

المادة 303 : كل نزاع جماعى للعمل يجب رفعه فورا أمام مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة وذلك قصد المصالحة، فتقوم المفتشية بأعداد اما بروتوكول اتفاق تثبت فيه المصالحة واما محضر عن اخفاقها وذلك خلال ثمانية أيام التالية لرفع النزاع اليها .

الفصل الثانى التحكيم

المادة 304 : فى حالة اخفاق اجراءات المصالحة، تطبق حتما على النزاع اجراءات التحكيم وفقا للشروط المنصوص عليها فى هذا الفصل وكذلك الامر اذا طلبت الهيئات النقابية ذلك بصفة صريحة .

المادة 305 : يتمتع وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالسلطة الكاملة الخاصة بالتحكيم فى النزاعات الجماعية للعمل وذلك بعد الاخفاق فى اجراءات المصالحة ودون الاخلال بأحكام المادة السابقة .

ويمكنه لهذا الغرض أن ينشئ كل لجنة خاصة ويستمتع لاي شخص مؤهل قصد ايضاح القضية المتنازع فيها .

المادة 306 : يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية الاستعانة بجميع ادارات الدولة والحزب أو منظماتها .

المادة 307 : يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يقوم بتعيين المحكمين المختارين بالنظر لمعرفةهم الخاصة بميدان العمل وذلك بناء على اقتراح الحزب .

المادة 308 : يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يفوض السلطة للوالى بالنسبة للنزاعات الجماعية الواقعة فى دائرة اختصاص الولاية .

المادة 309 : يتمتع وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالسلطة التقديرية قصد التحكيم فى النزاعات الجماعية المتعلقة بعدة ولايات أو بنزاع جماعى محصور، انما تمتد آثاره على الصعيد الوطنى .

المادة 310 : يتمتع وزير العمل والشؤون الاجتماعية أو الاشخاص المتصرفون بموجب تفويض منه بسلطات واسعة للاطلاع على الوضع الاقتصادى والمالى للوحدات والوضع الاجتماعى للعمال المعنيين بالنزاع .

ولهذا الغرض، يمكنهم الامر على وجه الخصوص باجراء التحقيق لدى أصحاب العمل والنقابات ومطالبة الاطراف بتقديم جميع الوثائق أو المعلومات ذات الطابع الحسابى والمالى التى يمكن أن تكون مفيدة لهم .

المادة 298 : ان الكشف والفحوص المنصوص عليها فى هذه الفقرة يتحملها صاحب العمل .

وزيادة على ذلك، فان الوقت الذى تتطلبه تلك الكشف والمعائنات يكون مدفوع الاجر على غرار وقت العمل العادى .

الفقرة الثالثة الحماية الصحية

المادة 299 : يجب على صاحب العمل فى اطار تنظيم المصلحة المستقلة لطب العمل الخاص بالوحدة أو المؤسسة أن يضمن بدوام كامل مساعدة ممرضين أو ممرضات من حملة الدبلوم أو المرخص لهم بالتمريض .

وفى حالة العمل ليلا، يجب أن تؤمن خدمة المناوبة الطبية لهذا الغرض .

وتحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب قرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 300 : يتلقى عامل واحد أو أكثر الزاميا فى كل مكان عمل تتم فيه أشغال خطيرة، التدريب الضرورى لتقديم الاسعافات الاولى العاجلة . وان وجود هؤلاء المسعفين المؤهلين على الشكل المذكور لا يعفى أصحاب العمل من الالتزامات المنصوص عليها فى المادة السابقة .

ويجهز كل مكان للعمل بخزانة على الاقل أو علبة أو حقيبة معدة للاسعافات الاولى يمكن ادراكها واستعمالها بسهولة وتكون تحت مسؤولية مسعف وتحتوى على التعليمات الواضحة بالنسبة للاسعافات الاولى الواجب تقديمها .

ويحدد التجهيز النموذجى بالادوات والمستحضرات الصيدلانية بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير الصحة العمومية .

القسم الخامس الاماكن والادوات

المادة 301 : ان اماكن المصالح الطبية للعمل يجب أن تكون تبعا لعدد عمال المؤسسة أو الوحدة .

وان «العيادات» الطبية والتهئية والتجهيز والمساحة وغير ذلك من الشروط الخاصة بالسلامة الصحية، تحدد بموجب مرسوم يصدر بناء على تقرير مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير الصحة العمومية .

الفصل الرابع احكام خاصة

المادة 302 : تحدد كيفيات تطبيق هذا الكتاب على المتمرنين قيد التكوين المهنى بموجب مرسوم يصدر بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

2 - عندما يطرأ على وحدة تستخدم عمالا تعديلا قانوني اثر تنازل أو بيع أو نقل وذلك في الاحوال المنصوص عليها في المادة 15 من هذا الامر ،

3 - عندما تنقل وحدة تستخدم عمالا الى مكان آخر أو تكون موضوع توسيع أو تحويل يؤدي الى تعديل في الاشغال الممارسة ،

4 - عندما ترغب وحدة في استخدام العمال البالغين أقل من ثمانية عشرة عاما وكذلك النساء ولم تكن تستخدمهم في السابق .

المادة 317 : ان التصريح المنصوص عليه في المادة 316 أعلاه، يجب أن يتم من طرف صاحب العمل بالنسبة لكل وحدة، وفي الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من تلك المادة من طرف صاحب العمل الجديد بواسطة رسالة موصى عليها وموجهة الى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

ويجب تقديم ايصال هذه الرسالة الموصى عليها من صاحب العمل أو رئيس المؤسسة الى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية عند أول زيارة له .

ويجب أن يحدد في التصريح احدى الحالات التي ينطبق عليها التصريح المذكور والمنصوص عليها في المادة 317 أعلاه، وأن يذكر فيه اسم وعنوان المصريح ومكان الوحدة والنوع الحقيقي للاشغال وكذلك استخدام العمال الذين لم تبلغ أعمارهم الثامنة عشرة عاما أو النساء إذا كان لهذه الحالة محل .

ويجب بيان تاريخ التصريح والمصادقة على صحته من طرف المصريح وتوقيعه منه .

المادة 318 : يجب على أصحاب العمل زيادة عما تقدم اعداد قائمة ورشهم المؤقتة ووضع هذه القائمة تحت تصرف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في مقر هذه الوحدات .

ويجب عليهم فضلا عن ذلك، اعلام مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية كتابيا عن افتتاح كل ورشة تستخدم عشرة عمال على الاقل خلال أكثر من أسبوع واحد .

الباب الثاني

الاعلانات الملصقة والسجلات

المادة 319 : ان جميع الوثائق أو الاعلانات الملصقة التي نص على وضعها بموجب هذا الامر ولاسيما المنصوص عليها في المواد 83 و 110 و 164 و 190 و 198 و 207 و 219 و 257 من هذا الامر ، يجب أن توضع في مكان مناسب من أمكنة العمل التي يسهل البلوغ اليها وكذلك في الاماكن التي يقبل العمال عند دخولهم للوحدة .

ويجب أن يحافظ على بقائها باستمرار في حالة سهلة للقراءة .

ويمكنهم اللجوء الى مساعي جميع الاشخاص المختصين الذين يمكن تنويرهم ولاسيما الخبراء المحاسبين المعتمدين . ولا يوقف الاضراب خلال مرحلة التحكيم .

المادة 311 : يجب على الاطراف الحضور شخصيا، وذلك تحت طائلة الملاحقة القضائية، لمناقشة القضية في التواريخ التي يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية أو الاشخاص المتصرفون بموجب تفويض .

المادة 312 : يبلغ حكم المحكمين الصادر في النزاع الى الاطراف خلال 24 ساعة من تاريخه وذلك من طرف وزير العمل والشؤون الاجتماعية أو من طرف ممثله المتصرف بموجب تفويض خاص .

ان حكم المحكمين الصادر بمقتضى القانون أو بمقتضى العادلة . يكون نافذا بموجب أمر من الرئيس الاول للمجلس الاعلى وذلك خلال مهلة 48 ساعة ابتداء من تاريخ ايداعه من طرف وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالنسبة للنزاعات الجماعية ذات الطابع الوطني .

وفي الحالات الاخرى، فانه يكون نافذا بموجب أمر صادر عن رئيس الجهة القضائية التي صدر في نطاق دائرة اختصاصها خلال مهلة 48 ساعة بعد ايداعه من طرف ممثل وزير العمل والشؤون الاجتماعية والمتصرف بموجب تفويض خاص .

المادة 313 : ان حكم المحكمين الذي أصبح نافذا لا يكون قابلا لاي طعن .

المادة 314 : اذا اقتضى حل النزاع بطريق المصالحة أو بطريق اجراءات التحكيم تنقيح أو تعديل في اتفاقية جماعية ، تبادر اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية الى ادراج احكام جديدة تحت شكل ملاحق للاتفاقية الجماعية المعنية .

المادة 315 : اذا كانت المؤسسة التي حصل فيها النزاع لا تندرج في مجال تطبيق اتفاقيات جماعية، فان حل النزاع يجب أن يتبعه تحرير اتفاقية لها .

الكتاب الخامس

التصريح بالافتتاح والسجلات الانزامية ولصق الاعلانات

الباب الاول

التصريح بالافتتاح

المادة 316 : كل صاحب عمل يرغب في استخدام عمال مهما كان عددهم، يجب عليه أن يقدم تصريحاً مسبقاً بذلك الى مصالح مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

كما يجب عليه تقديم تصريح مسبق زيادة على ذلك، في الاحوال التالية :

I - عندما يرغب صاحب عمل في استخدام عمال من جديد بعدما سبق له أن توقف عن استخدامهم مدة ستة أشهر على الاقل ،

المادة 320 : يجب على كل صاحب عمل ورئيس مؤسسة أو استغلال أن يلصق ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة اعلانا يتضمن أسماء وعناوين مفتشى العمل ومراقبي العمل والشؤون الاجتماعية المكلفين بمراقبة الوحدة .

المادة 326 : ان الغزل الجماعي للعمال الواقع دون مراعاة للاجراءات المنصوص عليها في المادة 39، يعاقب عليه بغرامة قدرها من 250 الى 1000 د.ج، وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد العمال المعزولين بصفة غير مشروعة .

المادة 327 : ان عدم تسليم شهادة العمل المنصوص عليها في المادة 44 أو ادراج عدة بيانات مضرة بالعمال يعاقب عليه بغرامة من 50 الى 250 د.ج .

القسم الثاني عقد التمهين

المادة 328 : كل صاحب عمل يستخدم عمالا متدربين لم يبلغوا الحد الأدنى من السن القانوني البالغ 14 عاما، يعاقب بغرامة من 300 الى 1000 د.ج ، وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد العمال المتدربين المعنيين .

وفي حالة العود تطبق عقوبة حبس قدرها 15 يوما الى شهرين وذلك دون الاخلال بغرامة يمكن أن تبلغ ضعف الغرامة المنصوص عليها في المقطع السابق ومفروضة بقدر عدد العمال المتدربين المعنيين الموجودين .

المادة 329 : كل صاحب عمل يستخدم عمالا متدربين خلافا لاحكام المادة 46، يعاقب بغرامة من 50 الى 250 د.ج، وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات الواقعة .

وتطبق نفس العقوبة على صاحب العمل الذي لا يفي بالتزاماته وفقا لما هو منصوص عليه في المواد من 54 لغاية 58 .

المادة 330 : ان اهمال الاجراءات المنصوص عليها في المادة 50 أعلاه، يعاقب عنها بغرامة من 250 الى 1000 د.ج .

القسم الثالث النظام الداخلي

المادة 331 : كل مخالفة لاحكام المواد 76 و 78 و 80 و 81 و 82 و 83 و 84، يعاقب عنها بغرامة من 300 الى 1000 د.ج .

القسم الرابع الاتفاقيات الجماعية

المادة 332 : كل مخالفة لاحكام الاتفاقيات الجماعية، يعاقب عنها بغرامة من 50 الى 250 د.ج ، وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد العمال المعنيين بالمخالفة .

الفصل الثاني التكوين المهني وتنظيم الاستخدام

القسم الاول التكوين المهني

المادة 333 : ان عدم احداث مصادحة للتكوين المهني وللترقية المهنية المنصوص عليها في المادة 115، أو كل عرقلة لسييرها

المادة 320 : يجب على كل صاحب عمل ورئيس مؤسسة أو استغلال أن يلصق ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة اعلانا يتضمن أسماء وعناوين مفتشى العمل ومراقبي العمل والشؤون الاجتماعية المكلفين بمراقبة الوحدة .

المادة 321 : يجب على الوحدات واصحاب العمل أن يقدموا بناء على طلب مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية السجلات المنصوص عليها في المواد 131 و 207 و 221 ودفتر الاجر المنشأ وفقا للمادة 154 من هذا الامر .

ويجب أن يحافظ على تلك السجلات من طرف صاحب العمل خلال مهلة 3 سنوات ابتداء من قفلها .

الكتاب السادس العقوبات الباب الاول احكام عامة

المادة 322 : تلاحق المخالفات لاحكام هذا الامر أمام المحكمة طبقا لاحكام قانون الاجراءات الجزائية .

بيد أن المحكمة، يجوز لها، رغم كل الاحكام المخالفة لهذا النص ، أن تحكم تلقائيا بالتعويضات المدنية التي يمكن أن تترتب عند الاقتضاء على هذه المخالفات .

المادة 323 : ترفع الغرامة في مادة المخالفات الى ضعف الغرامة المقررة بالنسبة للمخالفة الاولى في حالة العود .

واذا طبقت الغرامة المقررة في المخالفة الاولى بعدد المرات التي تثبت فيها المخالفات أو بعدد العمال أو العمال المتدربين، فان الغرامة المقررة بالنسبة للعود تفرض بعدد المرات التي ثبتت فيها مخالفات جديدة .

ويثبت العود عندما يكون المخالف قد سبق له أن تعرض لعقوبة عن مخالفة مماثلة خلال الاثنى عشر شهرا السابقة للعمل الملاحق من أجله .

المادة 324 : يكون أصحاب العمل مسؤولين مدنيا عن الاحكام التي تصدر ضد المديرين والمندوبين والمسيرين لمصالحهم .

الباب الثاني احكام خاصة

الفصل الاول علاقات العمل القسم الاول

عقد العمل وعلاقة العمل

المادة 325 : كل صاحب عمل يلجأ الى المساومة خلافا لاحكام المادة 14 من هذا الامر، يعاقب بغرامة تتراوح بين 2000 د.ج الى 4000 د.ج . وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد العمال المعنيين .

ويمكن أن تطبق عقوبة الحبس من 15 يوما الى 6 أشهر في حالة العود دون الاخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع الى ضعف

المسلمة بعنوان الكفالة ، تطبق عليه العقوبات المنصوص عليها في المادة 376 من قانون العقوبات .

المادة 340 : كل صاحب عمل يفتح اقتصادية خلافا للمادتين 159 و 160 أو يحتفظ بها بعد حلها وذلك خلافا لاحكام المادة 160 يعاقب بغرامة من 2.000 الى 4.000 د.ج .

وفي حالة العود، يمكن أن تطبق عقوبة الحبس من 15 يوما الى 6 أشهر دون الاخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

الفصل الرابع

شروط العمل

القسم الاول

سن القبول في العمل

المادة 341 : كل صاحب عمل يستخدم عاملا من الشبان لم يبلغ الحد الادنى من السن القانونية لقبوله في العمل، يعاقب بغرامة من 300 الى 1000 د.ج .

وفي حالة العود، يمكن أن تطبق عليه عقوبة الحبس من 15 يوما الى شهرين وذلك دون الاخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

وتطبق العقوبات نفسها على كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم الاولاد الذين لم تبلغ أعمارهم 16 عاما في نشاطات مسرحية أو سينمائية أو متلفزة أو اذاعية خلافا لاحكام المادة 182 .

القسم الثاني

مدة العمل - العمل الليلي - ايام الاعياد الرسمية - الراحة الاسبوعية

المادة 342 : كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة 189 والنصوص المتخذة لتطبيقها وكذلك المواد 184 و 185 و 186 و 193 والى 198 أو يستخدم عمالا أو عمالا متدربين يوم عطلتهم الاسبوعية، يعاقب بغرامة من 50 الى 250 د.ج، وتفرض هذه الغرامة بمقدار عدد المحالفات المرتكبة .

المادة 343 : ان عدم مراعاة الاحراءات المنصوص عليها في المادتين 190 و 198 يعاقب عليها بغرامة من 250 الى 1.000 د.ج .

المادة 344 : كل صاحب عمل يخالف أحكام المادتين 194 و 210 بالنسبة للنساء أو العمال من الشبان أو العمال المتدربين يعاقب بغرامة من 300 الى 1.000 د.ج وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المحالفات المرتكبة .

وفي حالة العود، يمكن أن تطبق عقوبة الحبس من 15 يوما الى شهرين دون الاخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في المقطع الاول من هذه المادة والمفروضة بمقدار عدد المحالفات المرتكبة .

خلافا لاحكام المادتين 117 و 122، يعاقب عليها بغرامة من 2.000 الى 4.000 د.ج .

وفي حالة العود، يمكن أن تطبق عقوبة الحبس من 15 يوما الى 6 أشهر، دون الاخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع الى ضعف الغرامة المقررة في الفقرة السابقة .

القسم الثاني

تنظيم الاستخدام

المادة 334 : كل مخالفة لاحكام المواد 126 و 128 و 129 و 130 و 139، يعاقب عنها بغرامة من 250 الى 1.000 د.ج، وتفرض هذه الغرامة بمقدار عدد المحالفات المرتكبة .

المادة 335 : كل مخالفة لاحكام المادة 138 يعاقب عليها بغرامة من 2.000 الى 4.000 د.ج، عن كل عامل معنى .

الفصل الثالث

اجور العمال

القسم الاول

التحديد القانوني للاجور

المادة 336 : كل صاحب عمل يؤدي أجورا أقل من الحد الادنى المضمون للاجر الوطني أو يخالف أحكام المادة 148 يعاقب بغرامة من 300 الى 1.000 د.ج، وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد العمال المعنيين .

القسم الثاني

الحماية القانونية للاجور

المادة 337 : كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد من 149 لغاية 154 والمادتين 156 و 157 والنصوص المتخذة لتطبيقها يعاقب بغرامة من 50 الى 250 د.ج، وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المحالفات المرتكبة .

المادة 338 : ان الامتناع عن تقديم دفتر الاحصره المؤسس بموجب المادة 154 أو عدم وجوده أو سوء مسكه أو عدم الاحتفاظ به طيلة المدة المقررة، يعاقب عليه بغرامة من 250 الى 1.000 د.ج .

المادة 339 : ان مخالفة صاحب العمل للمنع المتعلق بالكفالة، يعاقب عنه بغرامة من 2.000 الى 4.000 د.ج، وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد العمال المعنيين .

وفي حالة العود، يمكن ان تطبق عقوبة الحبس من 15 يوما الى 6 أشهر دون الاخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع الى ضعف الغرامة المقررة في الفقرة السابقة والمفروضة بمقدار عدد العمال المعنيين .

وفي الحالة المسموح بالكفالة طبقا لاحكام المادة 158، فإن صاحب العمل الذي يمتنع أو يستعمل لعائذته الشخصية أو لاحتياجات مؤسسه أو استغلاله الاموال أو النفوذ أو السندات

القسم الثالث

عطل العمال

المادة 345 : كل صاحب عمل يحتفظ بعامل في مركز عمله أو يستخدم عاملا خلال عطلته السنوية يعاقب بغرامة من 250 الى 1000 د ج .

المادة 346 : كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد 215 و 217 و 218 و 222 يعاقب بغرامة من 50 الى 250 د ج، وتطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات المرتكبة .

وتطبق العقوبة نفسها وبمقدار عدد المخالفات المرتكبة على كل صاحب عمل يرفض أداء تعويض العطلة أو يدفع تعويض أدنى مما هو ناتج من جراء تطبيق المواد 225 و 226 و 227 .

وتطبق العقوبة نفسها وبمقدار عدد العمال أو العمال المتدربين المعنيين، على كل صاحب عمل، يرفض الانضمام الى صناديق العطل المدفوعة الاجر خلافا لاحكام المادة 228 والنصوص المتخذة لتطبيقها .

كما تطبق العقوبة نفسها على كل صاحب عمل يرفض منح العمال أو العمال المتدربين حقهم في العطل الخاصة المنصوص عليها في المواد من 229 لغاية 235 .

المادة 347 : ان عدم مراعاة الاجراءات المنصوص عليها في المادة 224 يعاقب عليها بغرامة من 250 الى 1000 د ج .

المادة 348 : ان رفض تقديم سجل العطل المدفوعة الاجر المؤسس بموجب المادة 221 أو عدم وجوده أو سوء استعماله أو عدم الاحتفاظ به خلال المدة المقررة لذلك، يعاقب عنه بغرامة من 250 الى 1000 د ج .

القسم الرابع

حفظ الصحة والامن وطب العمل

المادة 349 : كل عرقلة حاصلة في تأسيس لجان حفظ الصحة والامن أو في تعيين أعضاء هذه اللجان أو سيرها أو في تعيين مندوب حفظ الصحة والامن أو في ممارسة مهامه، يعاقب عليها بغرامة من 2000 الى 4000 د ج .

وفي حالة العود يمكن أو تطبق عقوبة الحبس من 15 يوما الى 6 أشهر وذلك دون الاخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في المقطع السابق .

وتطبق نفس العقوبات على كل صاحب عمل يرفض مشاركة العمال في تسيير مصلحة مستقلة لطب العمل في حالة احداثها .

المادة 350 : كل صاحب عمل يستخدم نساء أو عمالا من الشبان أو عمالا متدربين، خلافا لاحكام المادة 260 والنصوص المتخذة لتطبيقها، يعاقب بغرامة من 300 الى 1000 د ج وتفرض هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات المرتكبة .

وفي حالة العود يمكن أن تطبق عقوبة الحبس من 15 يوما الى شهرين وذلك دون الاخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع ضعف الغرامة المنصوص عليها في المقطع السابق .

المادة 351 : كل مخالفة لاحكام المواد من 241 لغاية 257 والنصوص المتخذة لتطبيقها وكذلك المادة 261 يعاقب عليها بغرامة من 250 الى 1000 د ج، وتفرض هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات المرتكبة .

وتحدد في الحكم فضلا عن ذلك المهلة التي يجب أن تنفذ خلالها أشغال الامن أو السلامة الصحية المفروضة بموجب الاحكام المشار اليها أعلاه، ولا يمكن أن تتجاوز هذه المهلة عشرة أشهر .

وفي حالة العود، يجوز للقاضي أن يقرر علاوة على الغرامة المحددة ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 323، الاغلاق الكامل أو الجزئي للوحدة التي لم تنفذ فيها أشغال الامن أو السلامة الصحية المنصوص عليها في المادة السابقة وذلك بصفة مؤقتة أو نهائية .

وعندما ينجر عن هذا الاغلاق تسريع كل أو جزء من المستخدمين، تترتب عليه مهلة الاخطار وجميع الحقوق التي تتولد لفائدة العمال بموجب التشريع الجاري به العمل .

بيد أنه لا يجوز اثبات مخالفة جديدة لنفس السبب خلال المهلة التي قد تكون منحت لاتمام الاشغال .

المادة 352 : كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد 290 و 291 و 292 و 293 و 294 و 300، يعاقب بغرامة من 50 الى 250 د ج وتطبق الغرامة بمقدار عدد المخالفات المرتكبة .

وتطبق نفس العقوبة وبمقدار عدد العمال أو العمال المستخدمين المعنيين على كل صاحب عمل يرفض الانتماء للهيئة الوطنية بين المؤسسات لطب العمل بينما يكون الانتماء اليها الزامي .

المادة 353 : اذا ارتكبت مخالفة للاحكام المتعلقة بعمل النساء والعمال من الشبان أو العمال المتدربين أو الاحكام المتعلقة بحفظ الصحة والامن، جاز للمحكمة أن تأمر بالصاق الحكم في أماكن العمل، ويمكنها فضلا عن ذلك، أن تأمر بالنشر في جريدة واحدة أو عدة جرائد .

لصقها ضمن شروط غير الشروط المنصوص عليها في المادة 319 .

وتطبق نفس العقوبة المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة وبمقدار عدد المحالفات الثابتة عن رفض تقديم السجلات المنصوص عليها في المادة 321 أو عدم وجودها أو إساءة استعمالها أو عدم الاحتفاظ بها خلال المهلة المقررة، وكذلك السجلات التي يمكن أن تكون مقررة اذا اقتضى الامر بموجب نصوص تطبيق هذا الامر .

الباب السابع احكام ختامية

المادة 359 : تحدد كيفيات تطبيق هذا الامر بموجب نصوص تنظيمية عند الاقتضاء .

المادة 360 : I - ان عقود التمهين السارية المفعول تخضع من الآن فصاعدا لاحكام هذا الامر .

ويجب على أصحاب العمل أن يشرعوا باعادة النظر في العقود السارية قصد ملاءمتها لاحكام هذا الامر وذلك خلال مهلة ستة أشهر من تاريخ نشر هذا الامر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وان عقود التمهين السارية المفعول والتي تقع تحت طائلة المنع الوارد في المادتين 46 و 47 من هذا الامر، تبقى سارية المفعول بصفة استثنائية لغاية انقضاء أجلها، ويجب أن تبدل خلال المهلة المحددة في الفقرة السابقة اذا تضمنت شروطا مخالفة لاحكام هذا الامر المتعلقة بعقود التمهين، ويجب على العمال المتدربين اجتياز الامتحانات المنصوص عليها في المادة 60 من هذا الامر في نهاية العقد وبصفة الزامية وذلك لدى المركز المحلي للتكوين المهني للكبار .

2 - كل نظام داخلي قائم حاليا يجب أن ينطبق على احكام هذا الامر خلال مهلة سنة واحدة من تاريخ دحوله قيد التطبيق .

المادة 361 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا الامر .

المادة 362 : ينشر هذا الامر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 .

هواري بومدين

الفصل الخامس

التقابات والعلاقات الجماعية للعمل

القسم الاول

التقابات

المادة 354 : كل صاحب عمل يرفض تركيب لوحة الاعانات المنصوص عليها بموجب القانون يعاقب بغرامة من 200 الى 500 د.ج .

القسم الثاني

القسم النقابي

المادة 355 : كل عرقلة لتأسيس القسم النقابي في القطاع الخاص أو لتعيينه أو لتسييره، يعاقب عليها بغرامة من 2.000 الى 4.000 د.ج .

وتطبق نفس العقوبة في حالة تسريح ممثل العمال .

وفي حالة العود، يمكن أن تطبق عقوبة الحبس من 15 يوما الى 6 أشهر وذلك دون الاخلال بالغرامة التي يمكن أن يرفع مقدارها لضعف الغرامة المنصوص عليها في المقطع السابق .

الفصل السادس

النزاعات الجماعية

المادة 356 : كل مخالفة لاحكام بروتوكول الاتفاق أو اتفاق المصالحة أو حكم المحكمين، يعاقب عليها بغرامة من 50 الى 250 د.ج، وتفرض هذه الغرامة بمقدار عدد العمال المعنيين .

الفصل السابع

مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية

المادة 357 : كل عرقلة لاداء مهمة مفتش العمل والشؤون الاجتماعية، يعاقب عليها طبقا للمادة 18 من الامر رقم 75 - 33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 358 : كل صاحب عمل يهمل القيام بالتصريحات المنصوص عليها في المادتين 316 و 318 أو يقوم بها ضمن شروط غير التي تنص عليها المادة 317 يعاقب بغرامة من 250 الى 1.000 د.ج .

وتطبق نفس العقوبة وبمقدار عدد المخالفات المحققة عن اهمال لصق الاعلانات المشار اليها في المادتين 319 و 320 أو

المواد	المواضيع
	الفصل الثالث
	الاحكام الخاصة ببعض اصناف العمال
من 69 الى 72	القسم الاول : العمال في المنزل
73 و 74	القسم الثاني : الممثلون التجاريون
75	القسم الثالث : رجال البحر
	الباب الثاني
	العلاقات الجماعية للعمل
	الفصل الاول
من 76 الى 84	النظام الداخلي
	الفصل الثاني
	الاتفاقيات الجماعية
من 85 الى 91	القسم الاول : القواعد العامة
	القسم الثاني : الاجراء المتعلق باعداد الاتفاقيات الجماعية
من 92 الى 100	القسم الثالث : اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية
من 101 الى 103	القسم الرابع : تنفيذ الاتفاقية
من 104 الى 110	الكتاب الثاني
	التكوين المهني وتنظيم الاستخدام
	الباب الاول
	التكوين المهني
من 111 الى 123	الباب الثاني
	نظام الاستخدام
	الفصل الاول
من 124 الى 131	القواعد العامة
	الفصل الثاني
من 132 الى 144	القواعد المتعلقة باليد العاملة الاجنبية
	الكتاب الثالث
	اجور العمال
	الباب الاول
	التحديد القانوني للجد الأدنى المضمون للاجر الوطني
من 145 الى 148	

فهرس

المواد	المواضيع
	الكتاب الاول
	علاقات العمل
	الباب الاول
	العلاقات الفردية للعمل
	الفصل الاول
	عقد العمل وعلاقة العمل
	القسم الاول : التكوين والاثبات والقواعد العامة لعلاقة العمل
من 2 الى 15	القسم الثاني : وقف علاقة العمل
من 16 الى 30	الفقرة الاولى : الخدمة الوطنية
من 16 الى 19	الفقرة الثانية : المرض
من 20 الى 23	الفقرة الثالثة : النساء النوافس
من 24 الى 25	الفقرة الرابعة : الوكالات
26	الفقرة الخامسة : الاضراب
27 و 28	الفقرة السادسة : اغلاق محلات العمل
29 و 30	القسم الثالث : انتهاء علاقة العمل
من 31 الى 44	الفقرة الاولى : الانتهاء القانوني لعلاقة العمل
من 31 الى 33	الفقرة الثانية : انتهاء علاقة العمل بفعل العامل
34 و 35	الفقرة الثالثة : التسريح الفردي
من 36 الى 38	الفقرة الرابعة : التسريح الجماعي
39 و 40	الفقرة الخامسة : احكام مشتركة
من 41 الى 44	الفصل الثاني
	عقد التمهين
	القسم الاول : الاحكام المتعلقة بتمهين القصر من 45 الى 66
من 45 الى 53	الفقرة الاولى : احكام عامة
من 54 الى 58	الفقرة الثانية : التزامات صاحب العمل
من 59 و 60	الفقرة الثالثة : التزامات العامل المتدرب
من 61 الى 66	الفقرة الرابعة : فسخ عقد التمهين
	القسم الثاني : الاحكام المتعلقة بتمهين الاشخاص الراشدين
67 و 68	

المواضيع	المواد	المواضيع	المواد
الباب الثاني		الباب الثاني	
عطل العمال		الحماية القانونية للاجور	
الفصل الاول		الفصل الاول	
العطل السنوية		الوسائل ودورية الاجور واثبات دفعها	من 149 الى 155
القسم الاول : القواعد العامة	من 213 الى 221	الفصل الثاني	
القسم الثاني : جمع العطل أو تأجيلها أو تجزئتها	من 222 الى 224	الاقتطاعات من الاجور غير الاقتطاعات المتممة	
القسم الثالث : تعويض العطلة	من 225 الى 227	بمعنوان الضرائب والتشريع الخاص بالضمان الاجتماعي	
القسم الرابع : صناديق العطل المدفوعة الاجر	228	القسم الاول : الاقتطاعات المتممة من صاحب العمل والكفالة	من 156 الى 158
الفصل الثاني		القسم الثاني : مخازن التوريدات	159 و 160
العطل الخاصة	من 229 الى 235	الفصل الثالث	
الباب الثالث		ضمان الاجور وامتيازاتها	من 161 الى 171
الوقاية الصحية والامن وطب العمل		الفصل الرابع	
الفصل الاول		حماية الاجور وتقادم دعوى الاداء	من 172 الى 174
القواعد العامة		الفصل الخامس	
القسم الاول : التدابير العامة للحماية الصحية وسلامتها		احكام خاصة متعلقة بمراقبة وتوزيع الاموال الخاصة بانتفاع العمال في المطاعم والفنادق والنشاطات المماثلة	من 175 الى 179
الفقرة الاولى : التدابير العامة للسلامة الصحية	من 241 الى 245	الكتاب الرابع	
الفقرة الثانية : التدابير الاحتياطية ضد الحوادث	من 246 الى 256	شروط العمل	
الفقرة الثالثة : تدابير الحماية من الحرائق	257	الباب الاول	
الفقرة الرابعة : كفاءات تطبيق هذا القسم	258 و 259	شروط العمل	
القسم الثاني : الاحكام الخاصة بعمل النساء والاولاد	260 و 261	الفصل الاول	
الفصل الثاني		سن القبول في العمل	من 180 الى 182
هيئات حفظ الصحة والامن		الفصل الثاني	
القسم الاول : اللجان المتساوية الاعضاء الخاصة بحفظ الصحة والامن	من 262 الى 271	مدة العمل	
القسم الثاني : احكام مختلفة	272 و 273	القسم الاول : القطاع غير الفلاحي	من 183 الى 191
الفصل الثالث		القسم الثاني : القطاع الفلاحي	192
طب العمل		الفصل الثالث	
القسم الاول : القواعد العامة	من 274 الى 277	العمل الليلي	من 193 الى 198
القسم الثاني : الهيئات	من 278 الى 280	الفصل الرابع	
		الراحة الاسبوعية	من 199 الى 207
		الفصل الخامس	
		ايام الاعياد	من 208 الى 212

المواد	المواضيع	المواد	المواضيع
	الفصل الاول		القسم الثالث : الاحكام المطبقة على الاطباء الذين يمارسون طب العمل
	علاقات العمل		
من 325 الى 327	القسم الاول : عقد العمل وعلاقة العمل	من 281 الى 286	الفقرة الاولى : احكام عامة
من 328 الى 330	القسم الثاني : عقد التمهين		الفقرة الثانية : صلاحيات طب العمل فيما يخص حفظ الصحة في أماكن العمل من 287 الى 289
331	القسم الثالث : النظام الداخلي		القسم الرابع : الالتزامات المشتركة بين جميع الوحدات فيما يخص طب العمل
332	القسم الرابع : الاتفاقيات الجماعية		الفقرة الاولى : القواعد العامة
	الفصل الثاني	290	
	التكوين المهني وتنظيم الاستخدام		الفقرة الثانية : الفحوص والكشوف الطبية للمستخدمين
333	القسم الاول : التكوين المهني	من 291 الى 298	
334 و 335	القسم الثاني : تنظيم الاستخدام	299 و 300	الفقرة الثالثة : الحماية الصحية
	الفصل الثالث	301	القسم الخامس : الاماكن والادوات
	اجور العمال		
336	القسم الاول : التحديد القانوني للاجور		الفصل الرابع
من 337 الى 340	القسم الثاني : الحماية القانونية للاجور	302	احكام خاصة
	الفصل الرابع		الباب الرابع
	شروط العمل		تسوية النزاعات الجماعية
341	القسم الاول : سن القبول في العمل		الفصل الاول
	القسم الثاني : مدة العمل - العمل الليلي - ايام الاعياد الرسمية - الراحة الاسبوعية	303	المصالحة
من 342 الى 344			الفصل الثاني
من 345 الى 348	القسم الثالث : عطل العمل	من 304 الى 315	التحكيم
	القسم الرابع : حفظ الصحة والامن وطب العمل		الكتاب الخامس
من 349 الى 353			التصريح بالافتتاح والسجلات الالزامية ولصق الاعلانات
	الفصل الخامس		الباب الاول
	النقابات والعلاقات الجماعية للعمل		التصريح بالافتتاح
354	القسم الاول : النقابات	من 316 الى 318	
355	القسم الثاني : القسم النقابي		الباب الثاني
	الفصل السادس		الاعلانات الملتصقة والسجلات
356	النزاعات الجماعية	من 319 الى 321	
	الفصل السابع		الكتاب السادس
357 و 358	مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية		العقوبات
	الكتاب السابع		الباب الاول
من 359 الى 362	احكام ختامية	من 322 الى 324	احكام عامة
			الباب الثاني
		من 325 الى 358	احكام خاصة

أمر رقم 75 - 32 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق بالعدالة في العمل

باسم الشعب

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

- بناء على تقرير وزير العدل، حامل الاختام ،

- وبمقتضى الامر رقم 65 - 182 ورقم 70 - 53 المؤرخين في 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 21 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تأسيس الحكومة ،

- وبمقتضى الامر رقم 65 - 278 المؤرخ في 22 رجب عام 1385 الموافق 16 نوفمبر سنة 1965 والمتضمن التنظيم القضائي ولاسيما المادة 7 منه ،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية المعدل والمتمم ،

- وبمقتضى ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات ،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ومجموع النصوص المتعلقة به،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،

- وبمقتضى المرسوم رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص،

- وبمقتضى المرسوم رقم 72 - 61 المؤرخ في 6 صفر عام 1392 الموافق 21 مارس سنة 1972 والمتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية،

يامر بما يلي :

الفصل الاول

المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية

المادة الاولى : ان كل نزاع ناتج عن عقد عمل أو علاقة عمل أو عن عقد تدريب مهني بين صاحب العمل والعامل غير خاضع للقانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، يحال على المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية .

ولا يقبل طلب رفع القضية الا اذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الاخير الي التوفيق بين الخصوم .

وبالنسبة للمؤسسات الاشتراكية فإنه لا يجوز عرض النزاع على مفتش العمل والشؤون الاجتماعية الا اذا استنفدت طرق الطعن الودية المنصوص عليها بموجب القانون ضمن المؤسسات الاشتراكية .

المادة 2 : تنعقد جلسات المحكمة فيما يخص المسائل الاجتماعية، تحت رئاسة قاضي يعاونه مساعدان عاملان . للمساعدين صوت استشاري .

المادة 3 : تعيد كل سنة، بين أول و 30 ابريل، بالنسبة لكل محكمة، قائمة للمساعدين النقابيين المقترحين من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومعينين من قبل الحزب .

وتشمل كل قائمة مساعدين مرسمين ومساعدين نوابا يحدد عددهم بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي .

ويجب أن يكون عدد المساعدين النواب ضعفي عدد المساعدين المرسمين .

المادة 4 : لا يمكن لأي كان، أن يسجل نفسه كمساعد مرسم أو نائب اذا لم تكن له الجنسية الجزائرية ولم يتمتع بحقوقه المدنية ولم يبلغ خمسة وعشرون عاما على الأقل من العمر ولم يكن موطنه داخل الاختصاص الاقليمي للمحكمة منذ سنتين على الأقل .

المادة 5 : لا يجوز أن يسجل في القائمة المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه :

(1) الاشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية .

(2) المحكوم عليهم بالسرقة والنصب وخيانة الامانة وبخفاء الاشياء المسروقة أو الهاربين من العدالة وبالمساس للاقتصاد الوطني والغدرو الرشوة واستغلال النفوذ وهتك العرض وانتهاك حسن السلوك والآداب ومخالفة قوانين بيع المواد السامة والتزوير في الكتابة الخاصة وفي التجارة أو في البنك .

(3) المحكوم عليهم بالسجن بسبب ارتكاب جنة .

(4) المحكوم عليهم بالسجن بسبب ارتكاب مخالفات فيما يخص الجمارك والضرائب والرسوم المماثلة .

(5) المحكوم عليهم جنائيا بالغييب .

(6) المحجور عليهم .

(7) قديما المحامين والمدافعين القضائيين والموثقين المعزولين والمشطب عليهم والبطرودوني .

(8) المفلسون لم يرد اليهم اعتبارهم .

المادة 6 : يعين المساعدون المرسمون والنواب لمدة عامين .

ويبدأ مرور الفترة المنصوص عليها أعلاه ابتداء من يوم التنصيب وتنتهي اما يوم تنصيب المستخلف اما يوم أن تصبح الاستقالة نهائية في حالة الاستقالة .

« أقسم بالله الذي لا اله الا هو أنى أعد بأن أقوم بوظيفتى باخلاص وأحسن قيام وأن لا أفشى سر المداولات وأحافظ على هذا السر محافظة تامة » .

المادة 13 : تنعقد جلسات المحاكم عند غياب أو عدم وجود مساعد، بصفة شرعية، بقاض واحد .

الفصل الثانى الاجراءات

المادة 14 : تطبق أحكام الامر رقم 66 - 154 المؤرخ فى 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية مع التحفظ بالاجراءات التالية، لهذا الامر :

المادة 15 : يستدعى المدعى عليه للمثول بموجب رسالة مضمونة مع الاشعار بالاستلام من كاتب الضبط : ويجب أن تحتوى الرسالة الايام والشهر والسنة واللقب والاسم والمهنة وموطن المدعى وبيان موضوع الطلب وكذا يوم وساعة المثول . وتقدم الى مكتب البريد بواسطة كاتب الضبط .

المادة 16 : يمكن للعمال، فى جلسة الحكم، أن تكون لهم مساعدة أو تمثيل اما من محام أو مدافع قضائى واما من وكيل أو مندوب نقابى من نفس الفرع المهنى من العامل المعنى .

ويمكن للمشغلين أى ارباب العمل أن تكون لهم مساعدة أو تمثيل من قبل احد أعوانهم أو محام أو مدافع قضائى .

ويجب أن يكون للوكيل تفويض مكتوب على ورق عادى .

المادة 17 : توجه الاستدعاءات الى الخصوم وللشهود باعفاء من الرسوم البريدية .

المادة 18 : تعفى قرارات الاجراء والاحكام وقرارات التنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل .

وتطبق هذه الاحكام على القضايا المستأنفة ولدى المجلس الاعلى .

المادة 19 : فضلا عن الاحكام المنصوص عليها بموجب الامر رقم 71 - 57 المؤرخ فى 14 جمادى الثانية عام 1391 الموافق 5 غشت سنة 1971 والمتعلق بالمساعدة القضائية فإن الاستفادة منها تمنح بكامل الحقوق لكل عامل ومتدرب يقل مرتبة عن ضعف الاجر الادنى المضمون .

المادة 20 : يمكن أن يطن فى الفقرة المتخذة من قبل الفروع الاجتماعية ضمن الشروط والآجال المنصوص عليها بموجب الامر رقم 66 - 154 المؤرخ فى 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية .

غير أنه فيما يخص الاستئناف فإن على المجلس ان يصرح بحكمه خلال ثلاثة أشهر التالية له أى للاستئناف .

المادة 7 : يستدعى بالنسبة للجلسات مساعد مرسوم، وفى حالة تغيب، مساعد نائب حسب ترتيب القائمة .

المادة 8 : اذا انقطع مساعد مرسوم عن اداء مهامه خلال السنة القضائية . مهما كان سبب ذلك، فإن مهامه تسند تلقائيا بموجب أمر رئيس المجلس القضائى الى مساعد نائب يعين بناء على ترتيب القائمة .

اذا انخفضت قائمة المساعدين النواب بالنصف ضمن نفس الظروف يقوم الحزب فوراً بالاستخلافاً اللازمة ضمن الشروط المحددة بموجب المادة 3 من هذا الامر . غير أن هذا التعيين يكون عديم الجدوى اذا لوحظ فراغ المنصب خلال الشهر السابق لتجديد الاعضاء فقط .

ولا يمارس المساعدون المرسمون والنواب المعينون ضمن الشروط المحددة بموجب هذه المادة طوال المدة المتبقية من وكالة المساعد الاول أى السابق .

المادة 9 : اذا أراد مساعد أن ينقطع عن اداء مهامه فعليه أن يرسل باستقالته الى رئيس المجلس القضائى بعد اعلام رئيس المحكمة والحزب . وتصير الاستقالة نهائية بعد شهر من تقديمها لرئيس المجلس القضائى .

ولا يمكن أن يستمر المساعد فى اداء مهامه بعد هذا التاريخ ولو لم يتم استخلافه .

المادة 10 : يشطب فى القائمة على أسماء المساعدين المرسمين أو النواب الذين لم يستجيبوا، بدون عذر شرعى، الى ثلاث استدعاءات متتالية .

ويثبت التنشيط بموجب أمر من رئيس المجلس القضائى ويشعر الحزب بذلك .

والعضو المساعد المشطوب عليه لا يمكن أن يقيد اسمه فى القوائم الثلاث التالية .

المادة 11 : يعزل المساعد المرسم أو النائب الذى فقد احدى الاهليات المنصوص عليها بموجب المادة 5 أعلاه، بكامل الحقوق، من مهامه . ويثبت هذا العزل بموجب أمر من رئيس المجلس القضائى ويشعر الحزب بذلك .

المادة 12 : تقوم المحكمة فى جلستها الاولى الرسمية المنعقدة فى شهر أكتوبر بتنصيب المساعدين المرسمين والنواب المبنيين فى القائمة المنصوص عليها فى المادة 3 أعلاه وحسب شهرهم فيها .

وينصب المساعدون المرسمون والنواب المعينون ضمن الشروط المنصوص عليها فى المادة 6 أعلاه، فوراً فى مهامهم .

ويؤدى المساعدون المرسمون والنواب قبل استلام مهامهم أمام المحكمة اليمين التالى :

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 155 المؤرخ فى 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم ولاسيما المادة 27 منه ،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 156 المؤرخ فى 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات ولاسيما المادتين 144 و 149 منه ،

- وبمقتضى الامر رقم 68 - 653 المؤرخ فى 11 شوال عام 1388 الموافق 30 ديسمبر سنة 1968 والمتعلق بالتسيير الذاتى فى الفلاحة ،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 31 المؤرخ فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل فى القطاع الخاص،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 32 المؤرخ فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالعدالة فى العمل ،

يأمر بما يلى :

الفصل الاول

اختصاص مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية

المادة الاولى : ان مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية هي الوحيدة المختصة بالسهر على تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وبحماية العمال فى ممارسة مهامهم من قبل كل رب عمل سواء كان شخصا طبيعيا او معنويا ومن قبل كل مؤسسة أو استغلال اشتراكى مسير ذاتيا أو تعاونى حيث يقوم عامل واحد أو عدة عمال أو متدربون من الذكور أو الاناث بنشاطات فلاحية أو غير فلاحية .

المادة 2 : يعد خارج اختصاص مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ما يلى :

(أ) الاشخاص الخاضعون للقانون الاساسى العام للتوظيف العمومية بموجب أحكام الامر رقم 66 - 133 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للتوظيف العمومية المعدل والمتمم .

(ب) مؤسسات الدولة التى تقتضى فيها ضرورة الدفاع الوطنى عدم دخول الاشخاص الاجانب . وفى هذه الحالة تمنح مراقبة شروط العمل الى الاعوان وحدهم المعينين لهذا الغرض من قبل وزير الدفاع الوطنى .

(ج) الركاب المستخدمون فى النقل الجوى أو السفن التجارية أو سفن الصيد .

وستحدد نصوص خاصة معدة بالاشتراك من قبل وزير الدولة المكلف بالنقل ووزير العمل والشؤون الاجتماعية، بالنسبة لهؤلاء الاشخاص، شروطا خاصة للمراقبة .

المادة 21 : يمكن للقاضى أن يصرح بالتنفيذ المؤقت بدون ضمان لكل حكم رغم المعارضة والاستئناف .

ويكون ذلك بكامل الحقوق فيما يخص مرتبات الاشهر الستة الاخيرة والرجوع الى التوظيف وتقديم شهادات العمل .

المادة 22 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا الامر ولاسيما احكام المرسوم رقم 72 - 61 المؤرخ فى 6 صفر عام 1392 الموافق 21 مارس سنة 1972 والمتعلق بسير المحاكم فى المسائل الاجتماعية .

المادة 23 : ينشر هذا الامر فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 .

هواردى بومدين

امر رقم 75 - 33 مؤرخ فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية

باسم الشعب

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

- بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية،

- وبمقتضى الامرين رقم 65 - 182 ورقم 70 - 53 المؤرخين فى 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 21 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تاسيس الحكومة ،

- وبمقتضى ميثاق التنظيم الاشتراكى للمؤسسات ،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 74 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكى للمؤسسات ومجموع النصوص المتعلقة به،

- وبمقتضى المرسوم رقم 71 - 75 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال فى القطاع الخاص ومجموع النصوص التى اتخذت لتطبيقه ولاسيما المادة 13 منه،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 73 المؤرخ فى 20 رمضان عام 1391 الموافق 8 نوفمبر سنة 1971 والمتضمن الثورة الزراعية ولاسيما المادة 96 منه،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 133 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للتوظيف العمومية المعدل والمتمم ،

العمل ورؤساء المؤسسات والوحدات فيما يخص تطبيق تشريع العمل .

المادة 5 : لمفتشى العمل والشؤون الاجتماعية السلطات التالية :

(I) الدخول في كل ساعة ليلا أو نهارا ، الى كل مكان يشتغل فيه أشخاص يمكن أن تخمينهم الاحكام الشرعية والتنظيمية والتي من حقهم ملاحظة تطبيقها .

ويمكن أيضا، عندما يكون مشغل أو وسائل أخرى صناعية أو تجارية قائمة في محلات ذات الاستعمال السكني لاعوان مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية أن يحلوا بأماكن الانتاج هذه في اطار ممارسة اختصاصاتهم، خلال ساعات العمل سواء بالليل أو النهار .

ويحدد قرار وزاري مشترك من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل، حامل الاختام ووزير الداخلية، كفاءات تطبيق المقطع السابق .

(2) القيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق تراه ضروريا للتأكد من التزام الاحكام الشرعية والتنظيمية .

ويمكن لهؤلاء الاعوان على الخصوص :

(أ) استجواب كل شخص بخصوص شهود أو بدون حضورهم لاسباب لها علاقة بمهمتهم .

(ب) اخذ وحمل كل مادة مستعملة أو كل منتج موزع أو مستعمل قصد التحليل .

(3) التماس آراء ونصائح كل شخص مختص اذا اقتضى الامر .

ويرافق حتما مفتش العمل والشؤون الاجتماعية، ممثل عن الفرع النقابي أو جمعية العمال، أثناء تفتيشه .

ويمكن لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية أن يدعو أيضا لمرافقته أثناء زيارته، صاحب العمل أو رئيس الوحدة أو ممثلهما أو كل شخص له سلطة المراقبة بموجب الاحكام الخاصة للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

ويجب على مفتش العمل والشؤون الاجتماعية أثناء زيارته العامة للوحدة أو للمؤسسة أن يكون مرفوقا بممثل الفرع النقابي أو جمعية العمال .

المادة 6 : لمفتشى العمل والشؤون الاجتماعية حرية المبادرة فيما يخص جولاتهم التفتيشية وتحقيقاتهم الداخلة في اطار مهمتهم . ويمكن لهم بناء على تعليمات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يقوموا بتحريرات في دائرة غير التي هم معينون فيها .

المادة 7 : ان مفتشى العمل والشؤون الاجتماعية هم أعوان محلفون ومفوضون .

وبالنسبة للأشخاص المبيينين فيمايلي فان مراقبة شروط العمل تتم بالتعاون التقني مع :

(أ) مديرية المناجم والجيولوجيا التابعة لوزارة الصناعة والطاقة بالنسبة لعمال المناجم والمناجم المكشوفة والمقالع،

(ب) وزارة الفلاحة والاصلاح الزراعي فيما يخص العمال الفلاحين التابعين للقطاع الاشتراكي والتعاوني والخاص .

الفصل الثاني

صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية

المادة 3 : تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في اطار مهمتها بمايلي :

(I) التأكد من تنفيذ الاحكام الشرعية والتنظيمية فيما يخص قانون العمل،

(2) السهر على حسن تسيير مجالس العمال ولجانها الدائمة وكذا احترام اختصاصاتها ،

(3) السهر على حرية الممارسة من قبل الفرع النقابي التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين لنشاطاته النقابية وكذا احترام اختصاصات مكتب الفرع النقابي كما تنص عليه احكام الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص وكذا احكام الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ،

(4) القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الاولى من الامر رقم 75 - 32 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالعدالة في العمل ،

(5) القيام بالمصالحة في النزاعات الجماعية الخاصة بالعمل طبقا لاحكام المادة 15 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 المشار اليه أعلاه وبموجب المادة 303 من الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

وتتم مصالحة مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في القطاع الاشتراكي، في حالة نزاع جماعي، طبقا للاجراء المنصوص عليه بموجب الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والمنصوص عليه أيضا بموجب القانون الاساسي لعمال المؤسسات الاشتراكية .

المادة 4 : تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية فضلا عن ذلك بإسداء نصائح واخبار العمال أو المتدربين وكذا أرباب

تسيير العمال باستعادة حقوق عامل في الاجل الذي يحدده القانون .

وينجر عن عدم احترام الامر، اللجوء فورا الى قضاء العمل الذي يتخذ قرار ارجاع العامل المظلوم الى عمله ويبرغم رئيس المقولة أو الوحدة على الامتثال لهذا الامر بدون اخلال بالعقوبات المنصوص عليها في جهة أخرى وذلك بناء على الاطلاع على محضر الامر .

المادة 12 : ان مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية يلاحظون ويشبتون المخالفات للتشريع المتعلق بالشروط العامة للعمل وجمعية العمال في اطار تسيير المؤسسات طبقا للمادة 27 من الامر رقم 66 - 155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات الجزائية .

ان محاضر مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية تعد أدلة للاثبات الا أن يدعى تزويرها . ويحاكمون في الجلسة المقبلة .

المادة 13 : لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية سلطة اتخاذ القرارات في الامور التي ينص عليها التشريع والتنظيم صراحة .

المادة 14 : تفرض في حالة نزاع فردي أو جماعي محاضر للمصالحة موقعة بصفة شرعية ومودعة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، على الموقعين وتكون لها قوة التنفيذ .

ويجب على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، في القطاع الاشتراكي الفلاحي وغير الفلاحي، قبل أخذ محاضر المخالفات، أن يسجلوا في دفتر مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الملاحظات المبدية وأن يرسلوا نسخة الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية الذي يخبر سلطة الوصاية المعنية .

إذا تمادت المخالفات بعد خمسة وأربعين يوما من تقديم الملاحظات، فان لاعوان مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الحق في تحرير محضر .

المادة 15 : اذا لاحظ مفتش العمل والشؤون الاجتماعية، أثناء زيارته لوحدة، سبب خطر محقق اما على أمن الاشخاص واما على كيان الوحدة فعليه أن يخبر الوالي ليتخذ كل التدابير اللازمة .

إذا كانت الملاحظة مبدية من قبل الطبيب المفتش للعمل أو تقنى الامن فان عليهما أن يعلما مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، وفي حالة عدم استعداد هذا الاخير عليهما أن يعلما الوالي مباشرة .

المادة 16 : يجب على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية وكذا كل شخص له سلطة الرقابة كما هو منصوص عليه بموجب المقطع ماقبل الاخير من المادة 5 من هذا الامر أن يعالجوا بصفة جد سرية كل شكوى مقدمة من قبل عامل وأن يحتفظوا بعدم ذكر اسم المشتكى .

ولهم صلاحية القيام، في اطار مهمتهم بالاعمال التالية :

(أ) ملاحظات كتابية،

(ب) اعطاء أوامر ،

(ج) تقديم انذارات ،

(د) اثبات المخالفات وتحرير المحاضر .

ويمكن فضلا عن ذلك أن يقوموا بالمصالحة طبقا للمادة 303 من الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

المادة 8 : عندما تثبت مخالفات للاحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالحفظ عن الصحة والسلامة الصحية والامن وطب العمل، فان مفتش العمل والشؤون الاجتماعية ينذر صاحب العمل أو رئيس المؤسسة أو الوحدة، بالامتثال للوامر اذا كان هذا الاجراء منصوصا عليه فيما يخص تطبيق هذه الاحكام .

ويحدد مفتش العمل والشؤون الاجتماعية أجلا لصاحب العمل لجعل حد لمخالفاته طبقا للتشريع المعمول به .

المادة 9 : يسجل مفتشو العمل والشؤون الاجتماعية الملاحظات والوامر والانذارات المقدمة في اطار ممارسة مهامهم، في دفتر خاص مفتوح خصيصا لهذا الغرض .

وعلى صاحب العمل أو أعوانه أن يقدموا ذلك الدفتر في كل وقت .

المادة 10 : اذا تعرض العمال لاطار جسمية ناتجة عن مواقع أو كييفات عمل مضررة بصفة خاصة بالصحة أو خطيرة فان لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية الحق في أن يدعو صاحب العمل أو رئيس المؤسسة أو الوحدة لاتخاذ التدابير الوقائية الملزمة للاخطار التي يجب الحماية منها وذلك فضلا عن تنفيذ الاحكام التشريعية والتنظيمية .

ان هذه الدعوة الآمرة المؤرخة والموقعة والمسجلة في دفتر الانذارات تحدد أجل تحقيق التدابير المطلوبة وتثبت برسالة مضمونة مع الاشعار بالاستلام في أجل ثمان وأربعين ساعة . ويجب أن يعلم صاحب العمل أو رئيس المؤسسة أو الوحدة، في أجل خمسة عشرة يوما مفتش العمل والشؤون الاجتماعية بالتدابير المتخذة استجابة لتلك الدعوة .

إذا كان الانذار غير مبرر فبإمكان صاحب العمل أن يبعث قبل انقضاء الاجل المحدد وعلى الاكثر 15 يوما بعد تبليغ هذا الانذار، بشكوى الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 11 : يمكن لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية، في اطار الاحكام الشرعية، أن يأمر أصحاب الاعمال أو مسؤولي

- وبمقتضى الامر رقم 65 - 182 ورقم 70 - 53 المؤرخين في II ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 21 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تأسيس الحكومة ،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،

يأمر بما يلي :

المادة الاولى : لا يجوز الحجز أو حوالة المرتبات الخالصة المستحقة للعمال والخاضعين للقانون الاساسي العام للتوظيف العمومية الا في النسب التالية ماعدا الديون الغذائية المنصوص عليها في المادة 2 بعده :

- 5 ٪ بالنسبة لكل مرتب أو جزء من المرتب الصافي المساوي للاجر الوطني الأدنى المضمون .

- 10 ٪ بالنسبة لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق الاجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي ضعفه .

- 15 ٪ لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق ضعف الاجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي خمس مرات منه .

- 20 ٪ لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بخمس مرات الاجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي ست مرات منه .

- 25 ٪ لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بست مرات الاجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي ثمان مرات منه .

- 50 ٪ لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بثمان مرات الاجر الوطني الأدنى المضمون .

ان المبالغ المخصصة لتسديد النفقات تعرض لها العامل وكذا المنح والتعويضات المدفوعة عند الاقتضاء للتكاليف العائلية لا تدخل في الحساب عند عد الاقتطاع من أجل حجز ما للمدين .

المادة 2 : يقتطع المبلغ الشهري الجارى لمعاش التغذية بكامله كل مرة في جزء من المرتب الغير القابل للحجز وذلك في حالة الحوالة أو حجز ما للمدين تمت لدفع ديون التغذية .

ويمكن فضلا عن ذلك أن يقتطع الجزء القابل للحجز من ذلك المرتب اذا اقتضى الامر اما لتأمين المبالغ المؤخرة الدفع من معاش التغذية والنفقات واما لفائدة المدينين العاديين المعترضين أو المحال لهم .

ان الاشخاص المنصوص عليهم بموجب المادة 5 أعلاه يخضعون للسفر المهني مثل أعوان مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 17 : يمكن لأعوان مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية والاطباء المفتشين للعمل وتقني الامن وكذا الاشخاص المنصوص عليهم في المادة 16 أعلاه، أن تكون لهم مصالح عادية مباشرة أو غير مباشرة في الوحدات الموضوعية تحت رقابتهم .

المادة 18 : يعاقب كل شخص تعرض لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية أو ل أحد الاشخاص المساعدين في اداء مهامهما بغرامة تتراوح من 2000 الى 4000 د ج .

وفي حالة العود يمكن الحكم بسجن لمدة 15 يوما الى ستة أشهر دون الإخلال بالغرامة التي يمكن أن تبلغ ضعف المنصوص عليها في المقطع السابق .

المادة 19 : تطبق أحكام المواد من 144 الى 149 من الامر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات، على مرتكبي الاهانات أو العنف تجاه مفتشى العمل والشؤون الاجتماعية والاشخاص المساعدين لهم .

المادة 20 : يجب على أعوان النظام العام أن يقدموا اعانة ومساعدة لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية في تأدية مهامه، بناء على طلبه .

الفصل الثالث

اهكام مختلفة

المادة 21 : تحدد كليات تطبيق هذا الامر عند الاقتضاء بموجب مرسوم يصدر بناء على تقرير من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 22 : تلتفى كل المخالفة لهذا الامر .

المادة 23 : ينشر هذا الامر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 .

هواري بومدين

امر رقم 75 - 34 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق بحجز ما للمدين وبوقف دفع المرتبات

باسم الشعب

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

- بناء على التقرير المشترك لوزير العدل حامل الاختتام ووزير العمل والشؤون الاجتماعية،

المادة 3 : لا يجوز منح حوالة الدين المنصوص عليها في المادتين I و 2 أعلاه ، مهما كان مبلغها، الا بتصريح مكتتب من قبل المحيل بذاته أمام كاتبت ضبط محكمة اقامته .

المادة 4 : يسجل كاتبت الضبط التصريح في الدفتر المنصوص عليه في المادة I6 أدناه . ويبلغ اذا طلب ذلك الاطراف أو احدهما، المدين بالراتب أو مثله المندوب للدفع، في محل عمل المحيل ويتم الاقتطاع بناء على هذا التبليغ فقط .

وتسقط الحوالة اذا لم تبلغ في أجل عام . يتلقى المحيل له مباشرة الاقتطاعات من المدين بالمرتب بناء على تقديم نسخة من بيان التصريح المقيد في الدفتر المنصوص عليه في المادة I6 أدناه .

غير أنه اذا توقفت الحوالة بسبب اعتراض واحد أو عدة اعتراضات سابقة فان المبالغ المقتطعة تدفع لكاتبت الضبط طبقا لاحكام المادة I2 أدناه .

المادة 5 : لا يجوز القيام بحجز ما للمدين الخاص بالمرتب مهما كان مبلغه والمنصوص عليه بموجب المادتين I و 2 أعلاه الا بعد محاولة للمصالحة امام قاضي اقامة المدين ولو أن للدائن سند .

ويستدعي القاضي لهذا الغرض المدين للمثول امامه، بناء على عريضة من الدائن . ويحدد أجل الحضور بخمسة ايام كاملة ابتداء من تاريخ التقديم المبين في الاشعار بالاستلام . يحسب ويمدد هذا الاجل طبقا لاحكام الامر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمعدل والمتمم والمتضمن قانون الاجراءات المدنية .

ويحدد مكان ويوم وساعة محاولة المصالحة بالقول، للدائن عندما يقدم عريضة .

المادة 6 : يحرر القاضي بمساعدة كاتبت الضبط، محضرا موجزا اما عن حضور الخصوم سواء تحققت المصالحة أم لا، واما عن عدم حضور أحدهم .

اذا تصالح الخصوم فان على القاضي أن يقيد الشروط اذا وجدت .

واذا لم يحصل اتفاق بين الخصوم فان القاضي يرخص بحجز ما للمدين بأمر يصرح فيه بمبلغ الحجز وذلك اذا كان هناك سند ولم تكن معارضة كبيرة حول وجود الدين وحول مبلغه .

ويرخص القاضي بحجز ما للمدين أيضا اذا لم يخضّر بمجرد استدعاء نظامي وذلك ضمن نفس الشكليات .

المادة 7 : يبلغ كاتبت الضبط اشعارا بتسليم ما حجز الى من حجز لديه أو مثله أو العون المكلف بدفع المرتبات في المكان الذي يعمل فيه المدين، في أجل ثمان واربعين ساعة ابتداء من تاريخ الامر ويقدم هذا الاشعار برسالة مضمونة ويكون بمثابة اعتراض .

ويقدم كاتبت الضبط اشعارا أيضا ضمن نفس الشكليات الى المدين اذا لم يتقدم هذا الاخير الى محاولات الصلح الودي ويتضمن هذا الاشعار مايلي :

(I) بيان الامر المرخص بالحجز مالمدين وكذا تاريخ اصداره .

(2) اسم ولقب ومهنة وموطن الدائن المحجوز له والمدين المحجوز عليه والغير المحجوز لديه .

(3) تقدير الدين من قبل القاضي .

ويمكن للمدين أن يأخذ من المحجوز لديه الجزء غير المحجوز من المرتب .

المادة 8 : اذا وقع حجز ما للمدين واتضح بعد ذلك أن هناك دائنين آخرين فان طلب هؤلاء الموقع والمصرح بإخلاصه والمصحوب بكل الاوراق التي من شأنها أن تمكن القاضي من تقييم الدين، يسجل من قبل كاتبت الضبط في السجل المنصوص عليه بموجب المادة I6 أدناه . ويقدم اشعارا في غضون الثمان والاربعين ساعة للمحجوز لديه برسالة مضمونة تتكون بمثابة اعتراض . ويشعر أيضا المحجوز عليه برسالة مضمونة .

المادة 9 : يمكن لكل من المحجوز له والمحجوز عليه والمحجوز لديه أن يطلب استدعاء المعنيين أمام قاضي المحجوز عليه. وللاداء بتصريح يسجل في الدفتر المنصوص عليه في المادة I6 أدناه .

كما يمكن للقاضي أن يأمر بحكم القانون بهذا الاستدعاء . ويرسل كاتبت الضبط خلال الثمان والاربعين ساعة من الطلب أو الامر انذارا الى المحجوز عليه والمحجوز لديه وكذا لكل الدائنين الآخرين المطلوب مثولهم أمام القاضي في الجلسة التي حددها . ان الاجل الذي يجب الالتزام به هو نفس الاجل المنصوص عليه في المادة 5 أعلاه .

ويقرر القاضي في هذه الجلسة أو في كل جلسة أخرى يحددها، تصديق أو الغاء أو رفع الحجز وكذا التصريح الذي يجب أن يدلى به المحجوز لديه خلال انعقاد الجلسة الا اذا اتم ذلك مسبقا برسالة مضمونة بعث بها الى كاتبت الضبط، ويبين هذا التصريح بكل دقة، الوضعية القائمة بين المحجوز لديه والمحجوز عليه .

المادة 13 : اذا لم يتم المحجوز لديه بالدفع فى الفترة المحددة اعلاه يمكن ارغامه لذلك بناء على امر يصدره القاضى يصيره تلقائيا ويصرح فيه بالمبلغ .

ويمكن أن يطلب هذا الامر من قبل الاطراف المتخاصمة ضمن الشكل المنصوص عليه بالمقطع الاول من المادة 9 اعلاه .
يبلغ الامر من قبل كاتب الضبط فى ظرف مضمون خلال ثلاثة ايام من تاريخه . وللمحجوز لديه عشرة ايام ابتداء من هذا التبليغ للقيام بالاعتراض بتصريح الى كتابة الضبط يسجل فى الدفتر المنصوص عليه فى المادة 16 أدناه . ويفضل فى هذا الاعتراض طبقا لقواعد التخصص والاجراء المنصوص عليه فى المادة 16 أدناه . ويفضل فى هذا الاعتراض طبقا لقواعد التخصص والاجراءات المنصوص عليها بموجب المادتين 10 و 11 اعلاه .

ويصير الامر الذى يصدره القاضى نهائيا اذا لم يقدم اعتراض عليه فى أجل عشرة ايام .

المادة 14 : يتم توزيع المبالغ المقبوضة لكتابة الضبط من قبل القاضى وبمساعدة كاتب الضبط .

ويجب على القاضى أن يؤجل استدعاء الاطراف المعنية الا فى حالة الاسباب الخطيرة ولاسيما توقف خدمات المحجوز لديه مادام المبلغ الذى يجب توزيعه لم يبلغ حصة خمسة وثلاثين بالمائة على الاقل بعد خفض النفقات التى تقطع من الديون الامتيازية . واذا كان هناك مبلغ كاف واذا لم يتصلح الاطراف بصفة ودية امام القاضى على التوزيع فان هذا الاخير يقوم بالتوزيع على ذوى الحقوق ويحرر محضرا يبين مبلغ النفقات الواجب اقتطاعها أو مبلغ الديون الممتازة اذا وجدت والمبلغ المخصص لكل من ذوى الحقوق .

وتلخص المبالغ المدفوعة لذوى الحقوق من قبل كاتب الضبط بواسطة محضر .

واذا تصلح الاطراف المتخاصمون قبل المثل امام القاضى فان هذا الاخير يؤشر على التوزيع اذا لم يتضمن أى حكم مخالف للقانون وأية نفقة على كلفة المدين . ويسجل ذلك القاضى فى الدفتر المنصوص عليه بموجب المادة 16 أدناه .

المادة 15 : اذا لم يسجل أى دين جديد لدى كتابة الضبط مندوب التوزيع الاول فان القاضى يطلب، أثناء التوزيع الثانى من الدائنين أن يرفع أيديهم عن الحجز شريطة أن يتخلص الدائن من رصيد التزاماته فى أجل يحددهونه .

ان المحجوز لديه الذى لم يتم بتصريح برسالة مضمونة ولم يحضر الى المحكمة أو يرفض الاداء بتصريح خلال الجلسة أو يدلى بتصريح كاذب، يعتبر مدينا بالاقتطاعات غير المتممة ويحكم عليه بتحمل النفقات التى تسبب فيها .

ان الحكم الذى يصدر بالتصديق لا يخول للمحجوز له أى حق مانع على المبالغ المحجوزة على حساب المتدخلين .

ان تخصيص المبالغ للمحجوز لهم أو للمتدخلين ناتج عن التوزيع المنصوص عليه بموجب المادة 14 أدناه وفى حدود المبلغ الموزع .

المادة 10 : اذا صدر الحكم غيابيا يسلم اعلان باحكامه من قبل كاتب الضبط الى الخصم المتغيب، برسالة مضمونة خلال ثلاثة ايام من اصداره .

ولا يقبل الاعتراض الا ضمن الآجال والشكل المنصوص عليها بموجب المادتين 18 و 19 من الامر رقم 66 - 154 المؤرخ فى 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمعدل والمتمم والمتضمن قانون الاجراءات المدنية .

المادة 11 : تطبق أيضا أحكام الامر رقم 66 - 154 المؤرخ فى 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن الاجراءات المدنية التى تنظم الآجال وأشكال الاستئناف فى حالة الاجراء المستعجل على حجوز ما للمدين من مرتبات، ولا حاجة الى تبليغ الحكم الحضورى .

المادة 12 : يدفع المحجوز لديه الى كتابة الضبط وبالتحديد الى كاتب الضبط المكلف بالاجراء مبالغ الاقتطاع خلال خمسة عشرة يوما التالية لكل ثلاثة أشهر وابتداء من الاعلان المنصوص عليه بموجب المادة 7 اعلاه، أو خلال خمسة عشر يوما التالية للفترة التى ينتهى فيها القيام بالاقتطاع، وتبرأ ذمته بناء على مجرد مخالصة من كاتب الضبط .

ويمكن للمحجوز لديه أن يسلم لكاتب الضبط المبالغ المعنية عن سبيل ادارة البريد بواسطة حوالة مصحوبة بطلب الاشعار بالاستلام .

ويكون الاشعار بالاستلام المسلم من قبل ادارة البريد للمحجوز لديه بمثابة براءة من طرف كاتب الضبط .

ويسلم المحجوز لديه القائم بالدفع الى كاتب الضبط مذكرة مبينة لاسماء الاطراف والمبلغ المدفوع وأسباب ذلك .

نوع والقرارات والشكليات التي تنجم عن تنفيذ احكام هذا الامر .

المادة 17 : تسجل كل العقود والقرارات والشكليات المنصوص عليها في المادة السابقة بدون مصاريف . فهي ونسخها محررة في ورق بدون طابع كما هو منصوص عليه بموجب هذا الامر .

تعفى الرسائل المضمونة ووكالات المحجوز لديه والبراءات المسلمة اثناء الاجراء من كل حقوق الطابع ومن شكليات التسجيل .

المادة 18 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا الامر .

المادة 19 : ينشر هذا الامر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 .

هواري بومدين

اذا قبل اكثر من نصف الدائنين على الاقل الممثلين لثلاثة ارباع مبالغ الديون المصدقة، رفع اليد فان القاضي يصرح بأمر رفع اليد عن الحجز .

ولا يمكن لاي دائن شمله التوزيع المشار اليه اعلاه أن يشكل من جديد حجز مرتب المدين الا اذا لم تدفع له حصته في احدى الاداءات المتفق عليها .

اذا كان هناك دائن لم تشمله التوزيعات المشار اليها اعلاه أو كان دينه تاليا للامر برفع اليد يشكل حجزا على ما للمدين أو اذا كان أحد الدائنين الذي رفع الحجز لم تدفع له حصته في الاجل المتفق عليه وشكل لهذا السبب حجزا جديدا، فان كل الدائنين المحجوز لهم في السابق أو المدخلين يسجلون من جديد تلقائيا بدون مصاريف بالنسبة للحجز من دينهم غير المسدد . ويتم اعادة التسجيل هذا من قبل كاتب الضبط الذي يبلغ المحجوز لديه ضمن الاشكال والآجال المنصوص عليها بموجب المقطع الاول من المادة 7 اعلاه .

المادة 16 : يمسك في كتابة الدولة ضابط كل محكمة دفتري خاص يرقم ويوقع من قبل القاضي تسجل فيه كل العقود من أي

مراسيم ، قرارات ، مقررات

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

مرسوم رقم 75 - 64 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

- بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية ،

- وبمقتضى الامرين رقم 65 - 182 ورقم 70 - 53 المؤرخين في 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 24 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تأسيس الحكومة ،

- وبمقتضى ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات ،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،

- وبمقتضى المرسوم رقم 75 - 65 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتضمن تحديد كيفية تأسيس وتسيير اللجان المتساوية الاعضاء البيروقراطية في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص ،

يرسم ما يلي :

المادة الاولى : لا يجوز أن يكون أي عامل نقابي موضوع عقاب تأديبي أو نقل بسبب نشاطه النقابي وذلك تحت طائلة البطلان .

لا يجوز لاحد أن يعتبر ممارسة نشاط نقابي لاتخاذ قرارات ضد عامل عند التوظيف أو ادارة وتوزيع العمل أو الترقية في المهنة وكذا فيما يخص التكوين المهني أو الامتيازات الاجتماعية.

المادة 2 : لا يجوز خفض رتبة أحد العمال العضو في المكتب النقابي أو في احدى الهيئات الاخرى التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين التي خولت لها مهبة نقابية مبلوغة بصيغة

المادة 8 : تكون لهيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي تطلب منها المساعدة بموجب المادة 7 أعلاه، الصلاحيات التالية :

- (1) حق الدخول الى المؤسسة،
- (2) حق عقد اجتماعات ومحاضرات ،
- (3) حق الاطلاع على ملفات النزاعات ،

(4) حق اللجوء الى القضاء دون الاخلال بأحكام المادة 5 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 المشار اليه أعلاه. وتمارس بهذا الشأن أمام كل محكمة الحقوق المخصصة للمدعى المدني والمتعلقة بالاعمال المضرة بصفة مباشرة أو غير مباشرة بالصالح الجماعي للعمال التي تمثلهم .

المادة 9 : ان عدم خضوع أصحاب العمل لاحكام المادتين 6 و 7 ولاحكام المقطعين 1 و 3 من المادة 8 أعلاه، يكون مخالفات يعاقب عليها طبقا لاحكام المادة 355 من الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ويعاين ويقيد مفتشو العمل والشؤون الاجتماعية المخالفات المشار اليها أعلاه .

المادة 10 : يعاقب على كل مخالفة للمواد 1 و 2 و 4 و 5 أعلاه طبقا للمادة 21 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص .

المادة 11 : تحدد كفاءات تطبيق هذا المرسوم عند الاقتضاء بموجب قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المادة 12 : يكلف وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتنفيذ هذا المرسوم الذي ينشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 .

هوارى بومدين

مرسوم رقم 75 - 65 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس وتسيير اللجان المتساوية الاعضاء التأديبية في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

- بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية،

- وبمقتضى الامرين رقم 65 - 182 ورقم 70 - 53 المؤرخين في 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 21 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تأسيس الحكومة ،

شرعية الى صاحب العمل وكذا نقله الى منصب أقل تخصيصا أو خفض مرتبه وملاحقه من جراء تدابير تأديبية مهما كان السبب ماعدا المنصوص عليها بموجب المادة 37 من الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص وذلك تحت طائلة البطلان .

المادة 3 : في حالة اخلال من قبل أحد العمال العضو في المكتب النقابي أو في أية هيئة نقابية أخرى لاحكام التنظيم الداخلي للمؤسسة وفي غير الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 10 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 المشار اليه أعلاه، فانه يمكن اتخاذ اجراءات تأديبية ضد هذا العامل أمام اللجنة المتساوية الاعضاء التأديبية وبحضور عضوين آخرين في المكتب النقابي .

ولا بد من الحصول على رأى موافق من قبل اللجنة المتساوية الاعضاء التأديبية الموسعة بهذه الكيفية لاتخاذ عقوبة ضد عامل عضو في المكتب النقابي أو في كل هيئة نقابية أخرى .

المادة 4 : لا يجوز طرد عامل عضو في المكتب النقابي أو في هيئة أخرى تابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين مهما كان السبب الا طبقا للاجراء المحدد بموجب المادة 10 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص وذلك تحت طائلة البطلان .

المادة 5 : تطبق الحماية المنصوص عليها بموجب أحكام هذا المرسوم على الاعضاء القدماء في المكتب النقابي أو في كل هيئة أخرى تابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، خلال السنة التي تلي نهاية وكالتهم مهما كان السبب .

ويستفيد العمال المرشحون للانتخابات النقابية من نفس الحماية طيلة فترة التحضير لها وابتداء من نشر قوائم الترشيحات الى تاريخ الانتخاب وفي حالة عدم الفوز في الانتخاب طيلة فترة ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ نشر النتائج .

وتطبق هذه الاحكام بدون الاخلال بالاحكام المنصوص عليها بموجب المادة الاولى أعلاه .

المادة 6 : ان كل عامل نقابي ينبغي أن يؤدي الوكالة التي أسندت اليه من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين في وقت كامل، يستفيد من أحكام المادة 20 من الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 20 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

المادة 7 : يمكن للمكتب النقابي أن يطلب مساعدة الهيئات العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين وذلك في اطار تطبيق الاختصاصات الآيلة اليه بموجب أحكام الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 10 نوفمبر سنة 1971 المشار اليه أعلاه، وكذا بموجب أحكام هذا المرسوم .

المادة 7 : اذا لم يستطع أحد أعضاء اللجنة الحضور لجلسة بسبب قوة القاهرة، فان كاتب الفرع النقابي أو صاحب العمل أو ممثله، حسب الحالة، يقوم بتعيين شخص آخر ليخلفه خلال مدة غيابه .

المادة 8 : تتخذ قرارات اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء بالاغلبية البسيطة للاعضاء الحاضرين .

المادة 9 : في حالة اخلال لاحكام التنظيم الداخلي من قبل عامل عضو في مكتب الفرع النقابي أو عضو في كل هيئة نقابية أخرى وفي غير الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 10 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، يمكن اتخاذ اجراءات تأديبية ضد هذا العامل أمام اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء .

واذا كان المعنى عضوا في اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء، فانه يخلف طبقا لاحكام المادة 7 من هذا المرسوم .

ولا يمكن البت في الاجراءات التأديبية الا بحضور عضوين آخرين في المكتب النقابي اللذين يشاركان في المداولات ولكن بدون حق الانتخاب .

ولا بد من رأى موافق من قبل اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء، يتخذ بالاجماع لاتخاذ عقاب ضد العامل المعنى .

ولممثل الفرع النقابي وممثل صاحب العمل عدد مساو من الاصوات أى صوت واحد لكل ممثل . ولا يرجع صوت الرئيس . في حالة تعادل الاصوات تطبق العقوبة الاخف .

المادة 10 : تعلم اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء من قبل صاحب العمل عن كل وقف لمدة تتراوح من يومين الى أربعة أيام وذلك خلال الاربع والعشرين ساعة التالية للاجراء . ولا بد من موافقتها لكل وقف يتجاوز أربعة أيام .

ان أثر ادخال اجراء تأديبي بعد اجراء الوقف هو إيقاف العقوبة الى أن تبت اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء في الامر .

المادة 11 : على صاحب العمل أن يقدم تقريراً مفصلاً عن القضية المقدمة لدى اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء وذلك منذ رفع الامر الى هذه الاخيرة طبقاً للمادة 5 .

المادة 12 : للجنة كل سلطة التحرى قصد التحقيق في مادية الوقائع والظروف التي على أو لحساب العامل . ويمكن أن تستمع لكل شخص من شأنه أن ينيرها حول هذه القضية .

ولا بد من الاستماع للعامل المعنى بالاجراء . ويمكن أن يحمى عنه ممثل نقابي .

المادة 13 : تبت اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء في الدعوى طبقاً لاحكام المادتين 9 و 10 أعلاه، وذلك في اطار التنظيم الداخلي للوحدة أو للمؤسسة المسن طبقاً لتشريع العمل الجارى به العمل .

- وبمقتضى ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،

يرسم مايلي :

الفصل الاول

الهدف

تأسيس اللجان التأديبية المتساوية الاعضاء

المادة الاولى : يرفع حتماً كل اقتراح بعقاب تأديبي ضد عامل واحد أو عمال عديدين، الى اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء .

وتفصل في الاقتراح طبقاً لاحكام الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

المادة 2 : تتألف اللجان التأديبية المتساوية الاعضاء على مستوى الوحدة أو المؤسسة كما يلي :

- 2 الى 4 ممثلين معينين من قبل الهيئة النقابية التابعة للمؤسسة أو الوحدة ومن أعضائها،

- 2 الى 4 ممثلين عن صاحب العمل على مستوى الوحدة أو المؤسسة معينين نظراً لكفاءتهم فيما يخص تسيير المستخدمين .

المادة 3 : يعين أعضاء اللجنة لمدة سنة قابلة للتجديد . ولا يجوز أن يمثلهم الغير كما لا يجوز أن يعطوا وكالة لعضو آخر . اذ أن النيابة تتم طبقاً لاحكام المادة 7 أدناه .

المادة 4 : تنصب اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء من قبل صاحب العمل أو ممثله بحضور ممثل عن الهيئة النقابية المختصة اقليمياً . ويحرر محضر عن ذلك وتسلم نسخة منه الى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص اقليمياً .

الفصل الثاني

التسيير والاجراءات

المادة 5 : تجتمع اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء كلما تطلب الامر ذلك، بطلب من صاحب العمل أو من مكتب الفرع النقابي .

المادة 6 : يترأس جلسات اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء بالتداول . ممثل عن الفرع النقابي وممثل عن صاحب العمل . ويترأس الجلسة العادية الاولى ممثل للفرع النقابي .

تلطix أو الحاق. ويوقع محضر كل جلسة من قبل الاشخاص المنصوص عليهم بموجب المادة 13 من هذا المرسوم .

المادة 18 : تدرج كل ورقة خاصة بحالة تأديبية، في ملف يمسك من قبل المصلحة المختصة بتسيير المستخدمين. ويوضع هذا الملف وكذا الدفتر في متناول مفتش العمل والشؤون الاجتماعية عند قيامه بالتفتيش وكذا في متناول اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء .

المادة 19 : يوقف الاجراء التأديبي المشروع فيه أثناء العطل السنوية المدفوعة الاجر وكذا أثناء مرض العامل .

المادة 20 : يجب أن تتخذ العقوبة خلال تسعين يوما التالية لاثبات المخالفة وذلك تحت طائلة التقادم .

ولا يمكن أن تكون أى مخالفة الا موضوع اجراء تأديبي واحد ما عدا الحالات التى تستوجب متابعات قضائية طبقا للامر رقم 66 - 155 المؤرخ فى 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المعدل والمتمم والمتضمن قانون الاجراءات الجزائية .

المادة 21 : ينشر هذا المرسوم فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 .

هواردى بومدين

مرسوم رقم 75 - 66 مؤرخ فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتضمن كيفيات تسيير الخدمات الاجتماعية

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

- بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية،

- وبمقتضى الامرين رقم 65 - 182 ورقم 70 - 53 المؤرخين فى 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 21 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تأسيس الحكومة ،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 75 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال فى القطاع الخاص،

يرسم مايلى :

المادة الاولى : تشمل الخدمات الاجتماعية حسب مفهوم المادة 18 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق

يجب أن تكون العقوبات المتخذة حسب درجة أهمية الخطأ مطابقة للقواعد التأديبية التى ينص عليها التنظيم الداخلى الخاص بالوحدة أو بالمؤسسة .

ولا يمكن لصاحب العمل أن يتخذ عقوبات تأديبية غير منصوص عليها فى التنظيم الداخلى مؤشر عليها بصفة قانونية من قبل مفتش العمل والشؤون الاجتماعية ومعلق وذلك تطبيقا للمادة 83 من الامر رقم 75 - 31 المؤرخ فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل فى القطاع الخاص .

المادة 14 : يبلغ القرار المسبب المتخذ من قبل صاحب العمل الى العامل المعنى خلال الاربع والعشرين ساعة التالية له أى للقرار وذلك على أساس اقتراح اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء .

وتسلم نسخة من هذا القرار الى كاتب الفرع النقابى من قبل صاحب العمل .

المادة 15 : مهما يكن الامر فان العامل الذى يعتقد بوقوع غبن له فى العقوبة المتخذة ضده، له الحق فى الاستئناف لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية الذى يبت فى الامر خلال ثمانية أيام ابتداء من رفع القضية اليه .

وتحفظ القضية فى حالة ما اذا أكد مفتش العمل والشؤون الاجتماعية العقوبة التأديبية .

وفى خلاف ذلك اذا اتخذت العقوبة المقررة مخالفة لاحكام هذا المرسوم، فان مفتش العمل والشؤون الاجتماعية يأمر صاحب العمل باتباع التشريع والتنظيم الجارى بهما العمل واتخاذ اجراءات تأديبية جديدة فى القضية المعنية .

ان الامر المذكور من شأنه الغاء العقوبة المقررة خلافا للقانون،

الفصل الثالث

احكام مختلفة

المادة 16 : يوقع محضر مداوات اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء من قبل رئيس اللجنة وممثل الفرع النقابى وممثل عن صاحب العمل .

ويرسل من قبل رئيس الجلسة الى صاحب العمل ومكتب الفرع النقابى .

ويجب أن ينص قرار العقوبة المنصوص عليه بموجب المادة 14 أعلاه، على هذا المحضر .

المادة 17 : ان محاضر اللجنة التأديبية المتساوية الاعضاء تقيّد فى دفتر مرقم وموقع من قبل القاضى المختص اقليميا .

ويجب أن يمسك الدفتر حسب ترتيب زمنى من قبل عضو من مستخدمي صاحب العمل .

ويجب أن تكون التسجيلات المقيدة مطابقة لمحضر الجلسة الموقع بصورة قانونية ويجب الا تحتوى على بياض أو شطب أو

(ب) كل مبلغ مخصص لتمويل تثبيت منقولات قصد انشاء أو توسيع مبان تاوى الخدمات الاجتماعية .

المادة 4 : ان الاموال المخصصة لتمويل الخدمات الاجتماعية التابعة للمؤسسة لا يمكن بأى حال من الاحوال أن تحول عما خصصت له أو استعمل في الدفع نقدا كتكميلات لاجور العمال . ان الخدمات الاجتماعية والاموال الخاصة بها تكون ذمة مالية اجتماعية منفصلة عن الذمة المالية للمؤسسة . ولا يحوز أن يتصرف فيها صاحب العمل أو يستعملها كضمان لالتزاماته .

المادة 5 : تمسك المحاسبة على الاشكال المنصوص عليها بموجب التنظيم الجارى به العمل، وتبدأ السنة المالية نى أول يناير وتنتهى في 31 ديسمبر .

المادة 6 : يعد الحساب الختامى للسنة المالية وكذا التقرير المالى من قبل المكتب النقابى أو لجنة الخدمات الاجتماعية باسمها ويقدمان للفرع النقابى الذى عليه ان يصصادق على التسيير ويعطى براءة عن ذلك، وفى حالة عدم الموافقة ترفق الملاحظات حتما بالتقرير وترسل الى الهيئة النقابية الاعلى سلميا التى لها حرية التصرف فى أن تقوم هى أو بواسطة الغير بالتحريات اللازمة ودراسة كل اجراء تأديبى فى حالة خطأ جسيم فى تسيير الخدمات الاجتماعية وذلك بدون اخلال بالملاحظات القضائية ضد المسيرين المحظنين .

المادة 7 : تنشأ الخدمات الاجتماعية بناء على اقتراح من الفرع النقابى أو من المكتب النقابى ويكون لها طابع الدوام ويجب أن تكون مطابقة للميزات المنصوص عليها بموجب المادة الاولى من هذا المرسوم ويتم انشاء المراكز الطبية الاجتماعية باتصال مع وزارة الصحة العمومية .

المادة 8 : لا يمكن حل الخدمات الاجتماعية اثر انتقال المؤسسة الى صاحب عمل خاص آخر، ويبقى التسيير أمرا مكتسبا للفرع النقابى التابع للمؤسسة . ويتحمل كل من اصحاب الاعمال التكاليف المالية الخاصة بالخدمات الاجتماعية حسب النسبة الزمنية ابتداء من تاريخ البيع أو التنازل بالنسبة للسنة المدنية المعتبرة .

وفى حالة الانهاء الكلى للنشاط مثل الافلاس والتصفية تؤول كل الاموال المنقولة والعقارية الى الهيئة الاجتماعية حسب الكيفيات التى ستحدد بنص لاحق .

المادة 9 : اذا صارت المؤسسة بعد تعديل فى وضعيتها القانونية، خاضعة لاحكام الامر رقم 71 - 74 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكى للمؤسسات فان الخدمات الاجتماعية بمفهوم هذا المرسوم تؤول الى مجلس عمال المؤسسة بصفة نظامية .

16 نوفمبر سنة 1971 المشار اليه اعلاه، المعدة فى المؤسسة لفائدة العمال أو العمال القدماء وعائلاتهم مايلى :

(1) المؤسسات الاجتماعية للاحتياط والتعاون المتبادل المنشأة فى اطار القانون ماعدا التعاونيات .

(2) الخدمات الاجتماعية الرامية الى تحسين شروط الحياة مثل المطاعم وتعاونيات الاستهلاك والسكن وحضانات الاطفال ومخيمات العطل .

(3) ان هدف الخدمات الاجتماعية هو تنظيم التسلية مثل مراكز الاستراحة والمكتبات والنوادر الثقافية والفرق الرياضية .

(4) المراكز الطبية الاجتماعية المنشأة لفائدة العمال وعائلاتهم .

المادة 2 : تؤول مجموع الاموال المنقولة والعقارية التى تكون الخدمات الاجتماعية بمفهوم المادة الاولى من هذا المرسوم الموجودة فى المؤسسة والتى أسند تسييرها الى لجان المؤسسة القديمة أو مسيرة مباشرة من قبل صاحب العمل، الى المكتب النقابى التابع للوحدة أو للمنظمة النقابية التابعة للمؤسسة حسب الحالة .

يجرى جرد حضوري كما وقيمة عند أيلولة الاموال من قبل المكتب النقابى وصاحب العمل، وتودع نسخة منه حاملة توقيع كاتب الفرع النقابى وصاحب العمل لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص .

المادة 3 : تشمل ميزانية الخدمات الاجتماعية المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة 17 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل فى القطاع الخاص، مايلى :

1 - الايرادات : الموارد التالية :

(أ) مبلغ المساهمة السنوية لصاحب العمل .

(ب) الموارد الناجمة عن أداء خدمات من قبل بعض مصالح الخدمات الاجتماعية مثل المطاعم الجماعية ومراكز الاستراحة على الخصوص .

(ج) الموارد الناجمة عن تظاهرات رياضية وثقافية ينظمها الفرع النقابى أو الهيئة النقابية التابعة للوحدة أو للمؤسسة .

(د) عند الاقتضاء المداخيل التى تدرها الاملاك المنقولة والعقارية التى يملكها المكتب النقابى أو المنظمة النقابية التابعة للوحدة أو للمؤسسة .

2 - النفقات :

(أ) كل مبلغ يدفعه المكتب النقابى مقابل أداء خدمات أو شراء اللوازم الضرورية لسير الخدمات الاجتماعية .

المادة 2 : يحسب أساس المساهمة المتعلقة بأصحاب العمل بالاستناد الى مجموع الرواتب الاجمالية الناتجة من النسبة المالية الحسابية الخاصة بالسنة السابقة .

واذا تعلققت المساهمة بمؤسسة جديدة فيجرى حسابها على أساس الميزانية التقديرية الموضوعة بعنوان المستخدمين .

المادة 3 : يتم أداء المساهمة المالية خلال ثلاثة اشهر التالية لفتح السنة المالية الجديدة للشركة فى حساب مصرفى مقيد باسم المكتب النقابى للوحدة المعنية .

واذا تعلققت المساهمة بمؤسسة جديدة، فتتم تصفية الحسابات على مجموع الرواتب الاجمالية المؤداة فعلا خلال السنة المالية وذلك عند حساب المساهمة بعنوان السنة المالية الثانية للشركة .

المادة 4 : لا يترتب على قفل السنة المالية سقوط الحق لاي سبب كان، فى أداء المبالغ المتبقية والمستحقة على صاحب العمل بعنوان مساهمته عن السنة المعنية .

المادة 5 : اذا وقع نزاع حول تأسيس المساهمة، يبادر المكتب النقابى باتخاذ الاجراءات المنصوص عليها فى المادة II من الامر رقم 71 - 75 المشار اليه اعلاه، وذلك قبل رفع دعوى قضائية أمام المحاكم المختصة .

المادة 6 : يتم توزيع مساهمة أصحاب العمل بين المكتب النقابى للوحدة ومكتب المنظمة النقابية للمؤسسة طبقا للقواعد المحددة من طرف الهيئات الخاصة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين .

المادة 7 : يكلف وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتنفيذ هذا المرسوم الذى ينشر فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 .

هواري بومدين

المادة 10 : يمكن للهيئات العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين أن تحدد القواعد وكيفيات مساهمة العمال فى تمويل الخدمات الاجتماعية .

المادة 11 : يكلف وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتنفيذ هذا المرسوم الذى ينشر فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 .

هواري بومدين

مرسوم رقم 75 - 67 مؤرخ فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 يتضمن تحديد مساهمة أصحاب العمل فى تمويل الخدمات الاجتماعية

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

- بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية،

- وبمقتضى الامر رقم 65 - 182 ورقم 70 - 53 المؤرخين فى 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 21 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تأسيس الحكومة ،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 75 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال فى القطاع الخاص ولاسيما المادة 19 منه،

يرسم مايلى :

المادة الاولى : تطبيقا لاحكام المادة 19 من الامر رقم 71 - 75 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971، والمشار اليه اعلاه، تحسب مساهمة أصحاب العمل فى العبء المالى للخدمات الاجتماعية على أساس 25 ٪ من مجموع الرواتب الاجمالية والمؤداة سنويا بعنوان مستخدمى كل وحدة تابعة للمؤسسة .