

LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

1- Relations de travail :

1-1 La relation de travail:

- La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit.
- La relation de travail existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur.
- Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.
- La preuve du contrat ou de la relation de travail, peut être faite par tout moyen.
- Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.
- Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée.
- Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après:
 - lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables,
 - lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail,
 - lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,
 - lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient,
 - lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.
- Le contrat de travail devra préciser la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée limitée.
- Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction à la loi est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.
- S'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs.
- Toute modification éventuelle dans les relations de travail ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente loi par voie de négociations collectives.

1-2 La suspension de la relation de travail:

- La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet:
 - de l'accord mutuel des parties,

- des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
- de l’accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d’entretien dans le cadre de la réserve,
- de l’exercice d’une charge publique électorale,
- de la privation de liberté du travailleur tant qu’une condamnation devenue définitive n’aura pas été prononcée,
- d’une décision disciplinaire suspensive d’exercice de fonction,
- de l’exercice du droit de grève,
- du congé sans solde.
- Les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l’expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail. La suspension de la relation de travail intervient de droit par l’effet:
 - de l’accord mutuel des parties,
 - des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
 - de l’accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d’entretien dans le cadre de la réserve,
 - de l’exercice d’une charge publique électorale,
 - de la privation de liberté du travailleur tant qu’une condamnation devenue définitive n’aura pas été prononcée,
 - d’une décision disciplinaire suspensive d’exercice de fonction,
 - de l’exercice du droit de grève,
 - du congé sans solde.
- Les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l’expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail. La suspension de la relation de travail intervient de droit par l’effet:
 - de l’accord mutuel des parties,
 - des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
 - de l’accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d’entretien dans le cadre de la réserve,
 - de l’exercice d’une charge publique électorale,
 - de la privation de liberté du travailleur tant qu’une condamnation devenue définitive n’aura pas été prononcée,
 - d’une décision disciplinaire suspensive d’exercice de fonction,
 - de l’exercice du droit de grève,
 - du congé sans solde.
- Les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l’expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

1-3 La cessation de la relation de travail:

- La relation de travail cesse par l'effet de:
 - la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail;
 - l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée;
 - la démission;
 - le licenciement;
 - l'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation;
 - licenciement pour compression d'effectifs;
 - la cessation d'activité légale de l'organisme employeur;
 - la retraite;
 - le décès.
- A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes.

Cas particuliers:

La démission :

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

Le licenciement disciplinaire :

- Le licenciement disciplinaire doit se faire dans le respect des procédures fixées par le règlement intérieur.
- Les procédures disciplinaires prévoient obligatoirement la notification écrite de la décision de licenciement, l'audition par l'employeur du travailleur concerné qui peut à cette occasion se faire assister par un travailleur de son choix, appartenant à l'organisme employeur.
- Le licenciement individuel intervenu en violation des procédures prévues par le règlement intérieur et des dispositions de la loi est présumé abusif, à charge pour l'employeur d'apporter la preuve du contraire.
- Si le licenciement d'un travailleur survient en violation des procédures légales obligatoires, le tribunal saisi, annule la décision de licenciement pour non respect des procédures et impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue.
- Dans ce cas le tribunal accorde au travailleur, à la charge de l'employeur, une compensation pécuniaire qui ne saurait être inférieure au salaire perçu par le travailleur comme s'il avait continué à travailler.
- Le licenciement ouvre droit, pour le travailleur qui n'a pas commis de faute grave, à un délai-congé dont la durée minimale est fixée dans les accords ou conventions collectives.

2- Salaires

2-1 La rémunération:

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

Par salaire, il faut entendre

- le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'organisme employeur,
- les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison de conditions particulières de travail et, notamment, de travail posté, de nuisance et d'astreinte, y compris le travail de nuit et l'indemnité de zone,
- les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.
- les remboursements de frais sont versés en raison de sujétions particulières imposées par l'employeur au travailleur (missions commandées, utilisation du véhicule personnel pour le service et sujétions similaires).

2-2 Le salaire minimum Garanti (SNMG):

- Le salaire national minimum garanti (SNMG) applicable dans les secteurs d'activité est fixé par décret, en tenant compte de l'évolution :

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

Le salaire national minimum garanti, comprend le salaire de base, les indemnités et primes de toute nature à l'exclusion des indemnités versées au titre de remboursement de frais engagés par le travailleur.

2-3 Les garanties prévues en matière de rémunération:

- Tout employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination.
- La rémunération est exprimée en des termes exclusivement monétaires et son paiement s'effectue en des moyens exclusivement monétaires.
- Le montant de la rémunération ainsi que celui de tous les éléments qui la composent figurent, nommément, dans la fiche de paie périodique établie par l'employeur.
- L'employeur est tenu de verser régulièrement à chaque travailleur et à terme échu, la rémunération qui lui est due.
- Les rémunérations ou avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances, y compris celles du trésor et de la sécurité sociale et ce, quelles que soient la nature, la validité et la forme de la relation de travail.
- Les rémunérations contenues dans les sommes dues par l'employeur ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie ni être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des travailleurs auxquelles elles sont dues.

3-Droits et obligations des salariés:

Quels sont les droits fondamentaux des travailleurs salariés ?

Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- à l'exercice du droit syndical ;
- à la négociation collective ;
- à la participation dans l'organisme employeur (par le biais du comité de participation) ;
- à la sécurité sociale et à la retraite ;
- à l'hygiène, la sécurité et à la médecine du travail ;
- au repos ;
- à la participation, à la prévention et au règlement des conflits de travail ;
- à une occupation effective dans le cadre de leur travail ;
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité ;
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite ;
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail ;
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due ;
- aux œuvres sociales.

Quelles sont les obligations fondamentales des travailleurs salariés?

Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes :

- accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste ;
- Contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité ;
- exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur ;
- observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur ;
- accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ;
- participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise
- ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité ;
- ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication.

3- Durée du Travail :

4-1 Durée légale du travail:

- La durée légale de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine dans les conditions normales de travail;
- La durée légale du travail est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables;
- Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure considérée comme temps de travail;

- L'amplitude journalière de travail est de douze heures (12) heures maximum.

4-2 Heures supplémentaires:

- L'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au delà de la durée légale de travail sans que ces heures n'excèdent 20% de ladite durée légale;
- Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu au paiement d'une majoration qui ne peut en aucun cas être inférieure à 50% du salaire horaire normal.

4-3 Travail de nuit:

- Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures;
- Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit;
- Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit sauf dérogations spéciales accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent.

4-4 Travail posté:

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

4- Repos – Congés – absences – fêtes légales:

5-1 Repos légaux:

- Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine;
- Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaires, est fixé au vendredi;
- Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires.

5-2 Congés:

- Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur;
- Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédent le congé au 30 juin de l'année du congé;
- Pour les travailleurs nouvellement recrutés, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement;
- Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours calendaires par année de travail;
- Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à dix (10) jours par année de travail est accordé au travailleur exerçant dans les wilayas du Sud;

- La durée du congé principal peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux;
- Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :
 - les périodes de travail accompli;
 - les périodes de congé annuel;
 - les périodes d’absences spéciales payées ou autorisées par l’employeur;
 - les périodes de repos légal prévues aux articles ci-dessus;
 - les périodes d’absences pour maternité, maladies et accidents de travail;
 - les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux;
 - La relation de travail n peut être ni suspendue ni rompue durant le congé annuel;
 - Le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d’une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents;
 - L’indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l’année de référence du congé ou au titre de l’année précédant le congé.

5-3 Absences:

- Le travailleur peut bénéficier, sous réserve de notification et de justification préalable à l’employeur, d’absences sans perte de rémunération pour les motifs suivants :
 - pour s’acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel.
 - pour suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l’employeur et pour passer des examens académiques ou professionnels,
 - Le travailleur bénéficie de trois (3) jours ouvrables rémunérés, à l’occasion de chacun des événements familiaux suivants:
 - mariage du travailleur,
 - naissance d’un enfant du travailleur,
 - mariage de l’un des descendants du travailleur, décès d’ascendant, descendant et collatéral au 1er degré du travailleur ou de son conjoint,
 - décès du conjoint du travailleur,
 - circoncision d’un enfant du travailleur.
 - Le travailleur bénéficie d’un congé pour l’accomplissement du pèlerinage aux lieux saints une fois durant la carrière professionnelle du travailleur.
 - Durant les périodes pré et postnatales, les travailleurs féminins bénéficient du congé de maternité de 14 semaines. Ils peuvent bénéficier également de facilités dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l’organisme employeur tel que des absences payées pour l’allaitement.

6-Conflits individuels de travail:

6-1 Procédures de règlement des conflits individuels de travail au niveau de

l'entreprise:

- Les conflits individuels de travail sont pris en charge dans le cadre des procédures prévues dans la convention ou l'accord collectif de travail;
- Lorsque ces procédures n'existent pas, le travailleur soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (8) jours suivant la date de saisine;
- En cas de non réponse ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'instance chargée de la gestion du personnel ou l'employeur selon le cas;
- L'organe de direction ou l'employeur est tenu de notifier par écrit, les motifs du refus partiel ou total de la question, au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de la saisine;
- Après épuisement des procédures de règlement interne des conflits individuels de travail au sein de l'organisme employeur, le travailleur peut saisir l'inspection du travail.

6-2 Procédures de règlement devant le bureau de conciliation:

- Tout différend individuel de travail doit faire l'objet d'une tentative de conciliation devant le bureau de conciliation avant toute action judiciaire;
- Le bureau de conciliation siège auprès des services de l'inspection du travail;
- L'Inspection du travail est saisie, au titre de la tentative de conciliation, par une requête écrite du demandeur ou par sa comparution;
- Dans le cas de comparution, l'inspecteur de travail dresse procès-verbal de déclaration du demandeur;
- Dans les trois (03) jours qui suivent sa saisine, l'inspecteur du travail saisit le bureau de conciliation et convoque le demandeur et le défendeur à la séance de conciliation, un délai de huit (08) jours au moins doit être observé entre la date de la convocation et le jour fixé pour la comparution des parties;
- Si, au jour fixé par la convocation, le défendeur ne comparait pas, ni personne ayant qualité pour lui, il est de nouveau convoqué à une réunion de conciliation qui a lieu au plus tard dans les huit (08) jours de la convocation;
- Dans le cas où c'est le demandeur qui ne comparait pas, ni personne ayant qualité pour lui ; le bureau de conciliation peut prononcer la radiation de l'affaire;
- En cas d'accord des parties sur tout ou partie de leur différend, le bureau de conciliation dresse un procès-verbal de conciliation ; en cas de désaccord, il dresse un procès-verbal de non conciliation;
- L'accord de conciliation est exécuté au plus tard dans les trente de sa date;
- En cas d'inexécution de l'accord de conciliation, le président du tribunal siégeant en matière sociale, ordonne, sur requête du demandeur, son exécution à l'expiration d'un délai de grâce de quinze (15) jours, sous astreinte journalière qui ne peut être inférieure à 25% du salaire mensuel minimum garanti.

6-3 Le tribunal siégeant en matière sociale:

- Le tribunal siégeant en matière sociale siège sous la présidence d'un magistrat assisté de deux assesseurs travailleurs et de deux assesseurs employeurs;

- Les assesseurs sont nommés pour une durée de 03 années par ordonnance du président de la cour localement compétente parmi les candidats élus conformément à la loi.

6-4 Saisine du tribunal siégeant en matière sociale:

- En cas de non conciliation, la partie ayant intérêt saisit le tribunal siégeant en matière sociale;
- La requête adressée au tribunal est accompagnée de la copie du procès-verbal de non conciliation délivré par le bureau de conciliation, ainsi que prévu aux articles 26 à 32 de la présente loi;
- La première audience du tribunal est fixée au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la date d'introduction de la requête introductive d'instance;
- Sauf cas du jugement d'avant dire droit, le tribunal est tenu de statuer dans les plus brefs délais;
- En cas de jugement ayant acquis force exécutoire, le juge fixe l'astreinte journalière.

6-5 Compétence matérielle des tribunaux siégeant en matière sociale:

Sous réserve des dispositions du code de procédure civile administrative, les tribunaux siégeant en matière sociale connaissent :

- des différends individuels de travail nés à l'occasion de l'exécution, de la suspension ou de la rupture d'une relation de travail, d'un contrat de formation ou d'apprentissage et de toutes autres matières qui lui sont expressément attribuées par la loi;
- Le tribunal siégeant en matière sociale, statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque la demande porte au principal :
 - l'annulation de sanctions disciplinaires décidées par l'employeur à l'encontre du demandeur, sans qu'il ait été fait application des procédures disciplinaires légales et/ou conventionnelles obligatoires ;
 - la délivrance de certificats de travail, de bulletins de paie ou d'autres documents, légalement prévus, pour attester de l'activité professionnelle du demandeur.L'exécution provisoire est de plain droit pour les décisions judiciaires relatives :
 - à l'application ou l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de travail
 - à l'application ou l'interprétation de tout accord conclu au titre de la procédure de conciliation devant le bureau de conciliation ;
 - au paiement des rémunérations et indemnités des six (06) derniers mois. Au delà de ces six (06) derniers mois, le tribunal, siégeant en matière sociale, peut prononcer l'exécution provisoire sans caution.
- Les demandes reconventionnelles sont, en matière de recours, jointes à la demande principale sur laquelle elles sont fondées. Celle-ci détermine la compétence en premier ou en dernier ressort du tribunal.

6-6 Compétence territoriale des tribunaux siégeant en matière sociale:

- La requête est introduite auprès du tribunal du lieu d'exécution de la relation de travail ou du domicile du défendeur.
- La requête peut être valablement introduite auprès du tribunal du domicile du demandeur lorsque la rupture ou la suspension de la relation du travail est intervenue en conséquence d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

6-7 Assistance judiciaire accordée aux travailleurs:

- le bénéfice de l'assistance judiciaire est accordé, de plein droit, à tout travailleur et apprenti dont le salaire est inférieur au double du salaire national minimum garanti (S.N.M.G.).

Références juridiques:

- Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail;
- Ordonnance n°97-03 du 11 janvier 1997, fixant la durée légale du travail;
- Loi n° 63-278 du 26 juillet 1963, modifiée et complétée, fixant la liste des fêtes légales;
- Loi n° 90-04 du 06 février 1990, modifiée et complétée, relative au règlement des conflits individuels de travail.

LA SOUS DIRECTION DES RELATIONS DU TRAVAIL

La Direction des Relations de Travail est une structure de l'Administration Centrale du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, conformément aux dispositions du décret exécutif n° 08-125 du 15 Août 2008 portant organisation de l'Administration Centrale du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

En matière d'attributions, la Direction des Relations de Travail est chargée :

- d'élaborer et d'adapter les normes juridiques d'encadrement et de régulation des relations de travail ;
- d'organiser le suivi de l'évolution du pouvoir d'achat des salaires des différentes catégories socio-professionnelles ;
- d'élaborer les normes juridiques relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail ;
- d'élaborer la législation et la réglementation relatives à l'emploi, notamment celles concernant la main d'œuvre étrangère ;
- d'assurer la coordination et la concertation avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social ;
- d'organiser et d'assurer l'information relative à la législation du travail ;
- d'examiner les demandes d'autorisation d'acceptation de dons et legs émanant d'organismes étrangers, formulées par les organisations syndicales.

Elle est structurée en quatre sous directions, conformément aux dispositions de l'article 4 du décret exécutif n° 08-125 du 15 Août 2008 sus cité, à savoir :

- la Sous direction du Suivi de l'Evolution du Pouvoir d'Achat et des Salaires ;
- la Sous direction de la Législation du Travail ;
- la Sous direction de la Prévention des Risques Professionnels ;
- la Sous direction du Dialogue Social :

La Sous-direction du Suivi de l'Evolution du Pouvoir d'Achat et des Salaires, chargée

- d'initier toutes enquêtes relatives à l'évolution des niveaux de salaires ;
- de suivre l'évolution du pouvoir d'achat des catégories socio-professionnelles ;
- de proposer les mesures de correction appropriées de préservation du pouvoir d'achat ;
- de proposer les éléments d'encadrement de la politique salariale et de suivre l'évolution de la négociation en la matière dans le secteur économique.

La Sous-direction de la Législation du Travail, chargée :

- d'élaborer et d'adapter les normes juridiques d'encadrement des relations individuelles et collectives de travail ;
- de participer à l'élaboration de la législation et la réglementation relatives à l'emploi, notamment celles concernant la main d'œuvre étrangère ;
- de suivre, en liaison avec les services de l'inspection du travail l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en matière de relations de travail, de conditions de travail , de négociation collective et d'exercice du droit syndical ;
- de promouvoir l'information relative à la législation du travail.

La Sous-direction de la Prévention des Risques Professionnels, chargée:

- d'élaborer les normes juridiques dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la médecine du travail et de veiller à leur mise en œuvre ;
- d'élaborer, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, les normes relatives à la prévention des risques professionnels ;
- de mener, en concertation avec les services de l'inspection du travail, des enquêtes sur l'état d'application des dispositions législatives et réglementaires en matière de prévention des risques professionnels ;
- d'assurer la coordination des actions en matière de prévention des risques professionnels.

La Sous-direction du Dialogue Social, chargée :

- d'assurer la coordination et la concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social et d'en évaluer les résultats ;
- de proposer les mécanismes et les instruments de développement de la concertation ;
- d'assurer la mise en œuvre de la procédure légale d'enregistrement des organisations syndicales de travailleurs salariés et d'employeurs ;
- de suivre les organisations syndicales légalement constituées, notamment en ce qui concerne leur situation statutaire et de veiller au respect des conditions et critères de leur représentativité.

Par ailleurs, la Direction des Relations de Travail exerce la tutelle technique sur cinq (05) organismes relevant du secteur, à savoir :

1 – L'Institut National du Travail, (INT), dont les missions essentielles portent sur la formation et le perfectionnement des personnels du secteur du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale ainsi que ceux des institutions et administrations publiques. L'institut réalise des enquêtes et des études, à la commande, ainsi que l'offre aux entreprises d'une assistance technique dans les domaines en relation avec le monde du travail, notamment les instruments de gestion (Conventions et accords collectifs, règlements intérieurs et autres procédures de gestion), de même que la publication de recueils de droit du travail, de recueils de droit de la sécurité sociale, revue algérienne du travail, prospectus sur le droit du travail (grève et CDD....).

2 – L'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP).

Ses missions se rapportent à la promotion de la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

L'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels INPRP a été créé par décret 2000-253 du 23 Août 2000.

C'est un organisme de l'Etat chargé de la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels et de toute action visant à promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail. C'est un établissement public à caractère industriel (EPIC) doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière il est placé sous tutelle du Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale. Un cœur de métier « la Prévention des Risques Professionnels » :

L'INPRP agit pour le compte des entreprises publics et privés, de tous les secteurs d'activités, qui expriment leur volonté de protéger la santé et la sécurité de ces travailleurs.

Il fournit aux entreprises et, à leurs demandes, des prestations de formation, d'information, d'audit, d'assistance et d'accompagnement, une ingénierie complète, à la fois au niveau local, national et international.

Pour se faire l'INPRP dispose d'un panel d'experts et des moyens nécessaires pour mener à bien les projets des employeurs.

Les missions de l'INPRP sont :

- L'Assistance

L'évaluation et la prévention des risques professionnels font partie des responsabilités de tout chef d'entreprise.

- La formation

L'INPRP propose des formations pour mieux prévenir les accidents de travail

- La Métrologie

L'INPRP c'est aussi Le Premier Laboratoire National de Métrologie des Ambiances Physiques et Chimiques de Travail

- La Toxicologie

Le premier laboratoire national de l'analyse des produits et substances toxiques :

3 – L'Organisme de Prévention des Risques Professionnels dans les Activités du Bâtiment, des Travaux Publics et de l'Hydraulique (OPREBATPH).

Son intervention s'effectue à travers des visites techniques au niveau des lieux de travail (chantiers) et au niveau des sièges sociaux des entreprises. Ces visites sont sanctionnées par des recommandations et des dispositions à prendre, en vue de se prémunir contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

4 – La Caisse Nationale des Congés Payés et du Chômage Intempéries dans les Secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et de l'Hydraulique (CACOBATPH)

Cet organisme est chargé, de par les attributions que lui confère son texte de création (décret exécutif n° 97-45 du 04 février 1997), d'assurer la gestion des congés payés et du chômage au profit des travailleurs du secteur du BTPH.

5 – l'Entreprise de Médecine du Travail « PRESTIMED ».

Le statut de cette entreprise est en phase d'une révision, en vue de le doter d'un statut d'EPIC avec une spécialisation pour le secteur du BTPH, secteur réputé à haut risque en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Cette entreprise contribue à assurer aux travailleurs de ce secteur une étroite surveillance médicale à travers la médecine du travail.

En Algérie, des directives sont régulièrement transmises aux entreprises privés ou publiques les incitant à introduire le concept de prévention des risques au travail dans leurs réflexions quotidiennes, en insistant sur le fait que "La notion de prévention des risques professionnels doit être intégrée dans l'organisation du fonctionnement des l'entreprises au niveau national, au même titre que les autres fonctions classiques de gestion". Les responsables nationaux considèrent que chaque organisme est appelé à "investir dans la dimension stratégique de prévention qui vise à développer des mécanismes permettant la réalisation du travail décent et le développement de la prévention en matière de sécurité et de santé au travail, qui contribueront à un meilleur rendement de l'entreprise et à une meilleure efficacité de la main d'œuvre".

Il a rappelé la politique nationale de prévention des risques professionnels à travers, notamment, la promulgation des textes à caractère législatif et réglementaire et également la couverture sociale de l'ensemble des risques reconnus à l'échelle internationale.

L'IANOR est l'organisme national de normalisation. Il est chargé notamment de:

- Veiller à l'élaboration des normes nationales en coordination avec les autres secteurs ;
- Identifier les besoins normatifs nationaux ;
- Veiller à la mise en œuvre du plan national de normalisation ;
- Assurer la diffusion des informations relatives à la normalisation et ses activités connexes ;
- Gérer le point national d'information sur les Obstacles techniques au commerce (OTC) de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) ;
- Gérer la marque de conformité aux normes algériennes.

Les Congés Payés

ALI HADJ ALI -El watan.com du 27 JUIN 2005 à 0 H 00 min 2476)

Historique

Le droit obligatoire au congé annuel payé compte au nombre des avantages – comme les conventions collectives de travail et la semaine de quarante heures – obtenus par la classe ouvrière française après le mémorable mouvement revendicatif qui a marqué la crise économique et social de juin 1936. Ainsi naquit la célèbre loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture «au profit» de toute personne qui, du fait d'un contrat de travail écrit ou tacite, se trouvait dans un état de subordination vis-à-vis de son employeur. Sous le régime colonial, les textes législatifs et réglementaires de la République ne s'appliquaient de plein droit à l'Algérie (bien que retenue comme «trois départements français») que si une clause spéciale de style «la présente loi – ou le présent décret – est applicable à l'Algérie» y était insérée.

Dans le cas particulier de la loi du 20 juin 1936, celle-ci était étendue à l'Algérie en vertu de son article 3.

Ce premier régime obligatoire des congés payés reconnaissait :

- le droit au congé payé au travailleur comptant à l'intérieur de la période ordinaire des vacances, un minimum de six mois de services continus dans le même établissement ;
- le bénéfice d'une semaine ou de quinze jours de repos comportant respectivement six jours ou douze jours ouvrables suivant que le travailleur comptait six mois ou un an de services continus ;
- l'octroi d'une indemnité de congé calculée sur la base du salaire que l'intéressé aurait perçu pendant la période de congé.

Plusieurs fois modifiée et complétée, la loi promotrice du 20 juin 1936 a été introduire dans le «code algérien du travail» (1) composé de tous les textes législatifs et réglementaires «métropolitains» étendus à l'Algérie, des lois votées par l'Assemblée algérienne et des arrêtés gubernatoriaux (2).

Notre droit du travail a été régi, du fait de la reconduction des textes en vigueur à l'indépendance nationale (3), par ce code jusqu'à la promulgation des premiers grands textes législatifs en la matière qui ont suivi l'avènement de la «gestion socialiste des entreprises» (4).

C'était la «belle époque» et l'apogée de l'opinion irréversible pour le socialisme spécifique, ses révolutions sectorielles et la Charte nationale qui proscrivait «la propriété privée exploiteuse» et bien entendu l'émergence d'un ensemble de textes législatifs et réglementaires ségrégationnistes introduisant la dichotomie entre secteur public et secteur privé, comme par exemple l'ordonnance n°75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

Les congés annuels payés dans la loi algérienne

Dans son article 213 rédigé en termes d'exposé des motifs, l'ordonnance sus-visée affirme que «le congé annuel est destiné à permettre au travailleur de se reposer en vue d'assurer la conservation et la reconstitution de sa santé et de sa capacité de travail». Selon ce texte, «tout travailleur ou apprenti qui, au cours de l'année civile,

aura justifié d'un mois de travail effectif chez le même employeur, dans la même unité ou entreprise, a droit à un congé déterminé à raison de deux jours ouvrables par moi de travail, sans que la durée totale du congé principal puisse excéder vingt-six jours ouvrables par an».

Etant en outre précisé que «tout travailleur ayant accompli une année de travail a droit à un congé équivalant à trente jours calendaires ou à vingt-six jours ouvrables». Il y a eu ensuite l'ordonnance n° 78-12 du 5 août 1978 (5) relative au «statut général du travailleur» présentée alors comme «une arme efficace pour les masses laborieuses à qui incombent a priori les tâches de développement national et de l'édification du socialisme».

«Grâce à cette puissante arme, les travailleurs au service de la Révolution et de la patrie pourront désormais faire face et affronter les éléments opportunistes et bureaucrates qui ont naguère entravé et ralenti le développement national de nos activités nationales» (6). Ah que nous sommes loin de ce genre de discours ! En matière de congé annuel payé, le SGT n'a fait que poser le principe du droit des travailleurs au bénéfice du même régime, renvoyant les modalités de l'application de celui-ci, notamment pour ce qui est de la durée et du calcul des droits et de la rémunération, à une loi à venir.

Puis est intervenue la loi spécifique aux congés annuels n° 81-08 du 27 juin 1981 (7) applicable à tous les secteurs d'activité, de laquelle il résulte que :

- le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail dans la limite de trente jours calendaires par année de travail ;
- lorsque le nombre de mois travaillés n'est pas entier, les tranches comprises entre huit et quinze jours donnent droit à un jour de congé et celles qui sont supérieures à quinze jours sont considérées comme moi entier ;
- les périodes égales à quatre semaines ou vingt-quatre jours ouvrables sont équivalentes à un mois de travail effectif lorsqu'il s'agit de fixer la durée du congé annuel rémunéré ;
- le congé est octroyé sur la base du travail effectué au cours de la période de référence qui s'étend du 1er juillet de l'année précédant le congé au 30 juin de l'année du congé.

Aux textes épars subséquents du statut général du travail d'inspiration socialiste a succédé la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 (8) relative aux relations individuelles de travail ainsi que d'autres textes sociaux promulgués à la même époque, l'ensemble constituant l'essentiel de notre actuel droit du travail.

Le droit aux congés payés bénéficiaires

L'article 38 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 stipule que «tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur». Il précise également que le travailleur ne peut renoncer à tout ou partie de son congé et tout accord dans ce sens est nul et de nul effet. Les travailleurs s'entendent De toutes personnes qui fournissent un travail manuel ou intellectuel moyennant rémunération salariale dans le cadre de l'organisation et pour le compte d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, communément dénommée un «employeur».

Autrement dit, le droit au congé annuel payé est déterminé par l'existence d'un contrat de travail écrit ou verbal liant le travailleur salarié à un employeur.

Différents régimes de congés payés

Dans l'esprit de la loi, on distingue d'une façon générale plusieurs catégories de travailleurs en matière de congés annuels payés :

- ceux qui relèvent du régime général tel que régi par la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, c'est-à-dire les travailleurs salariés au service des entreprises commerciales, industrielles, sociétés civiles, professions libérales, associations sans but lucratif, groupements divers... ;
- les personnels civils et militaires de la défense nationale, les magistrats, les fonctionnaires et agents contractuels des institutions et administrations publiques de l'Etat, des wilayas et des communes ainsi que les personnels des établissements publics à caractère administratif qui sont soumis à des statuts distincts fixés par des dispositifs réglementaires particulières ;
- les dirigeants d'entreprises, les personnels navigants des transports aériens et maritimes, les personnels des navires de commerce et de pêche, les travailleurs à domicile, les journalistes, les artistes et comédiens, les représentants de commerce, les athlètes d'élite et de performance et les personnels de maison pour lesquels il peut être prévu des dispositions réglementaires fixant un régime spécifique des relations de travail...

Dans le présent exposé, il ne sera question que du régime général.

Durée du congé

Aux termes de l'article 41 de la loi n° 90-11, la durée du congé annuel payé est calculée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif accompli, sans que la durée totale du congé puisse excéder trente jours ouvrables. Les salariés travaillant dans certaines régions du Sud bénéficient d'un congé supplémentaire qui ne saurait être inférieur à dix jours. Il est également prévu que les travailleurs occupés à des tâches particulièrement pénibles ou à des travaux dangereux impliquant des contraintes hors du commun peuvent profiter d'une augmentation de la durée légale du congé principal. La loi renvoie aux conventions ou accords collectifs les modalités d'application de ces avantages complémentaires. Pour fixer la durée du congé annuel payé, la notion de mois de travail s'entend de toute période égale à 24 jours ouvrables ou quatre semaines de travail. S'agissant des salariés saisonniers ou occupés à temps partiel, cette période est égale à 180 heures ouvrables. Enfin, toute période dépassant les quinze jours ouvrables est équivalente à un mois de travail, pour les travailleurs nouvellement recrutés.

Période de travail

La période de travail à retenir pour le calcul de la durée du congé annuel payé comprend toutes celles de travail effectif chez un même employeur, c'est-à-dire celles au cours desquelles le travailleur a effectivement fourni son travail à

l'entreprise, même s'il s'agit de période d'essai ou de préavis effectué. Sont assimilées à des périodes de travail celles relatives aux :

- congé annuel ;
- absences spéciales payées ou autorisées par l'employeur ;
- repos légal prévu par les articles 54 et suivants de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 ;
- maintien ou rappel sous les drapeaux.

Signalons que le travailleur en congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas bénéficier d'un congé d'une durée supérieure à un mois par an et ce, quelle que soit la durée du congé de maladie.

Ordre des départs en congé

Le programme de départ en congé annuel est fixé par l'employeur après avis du comité de participation lorsque celui-ci existe. Le congé peut être fractionné et octroyé de façon échelonnée par roulement ou encore attribué simultanément à l'occasion de la fermeture de l'entreprise.

Lorsque des nécessités impérieuses de service l'exigent, le travailleur en congé peut être rappelé.

En cas de maladie durant la période de congé, le travailleur est autorisé à interrompre ses vacances pour bénéficier du congé de maladie réglementaire et des droits qui en découlent.

Période de référence

La durée du congé annuel n'est pas déterminée en considération de la période de travail accomplie au cours de l'année civile.

Selon l'article 40 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, «le droit au congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période de référence qui s'étend du 1er juillet de l'année précédant le congé au 30 juin de l'année du congé». Cette disposition s'applique quelle que soit la date à laquelle le congé est octroyé. «Au titre de l'année en cours, chaque travailleur doit donc bénéficier des congés payés au prorata de son temps de présence dans l'établissement arrêté au 30 juin et calculé à partir du 1er juillet de l'année précédente».

Indemnité de congé annuel

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

La rémunération totale à prendre en considération comprend l'ensemble des salaires bruts, y compris toutes les primes ayant le caractère de complément de la rémunération de base et l'indemnité de congé annuel payé de l'année précédente, avant toute retenue au titre de la sécurité sociale réellement perçue entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année du congé. Qu'il s'agisse d'un congé annuel effectivement pris par le travailleur ou d'une indemnité compensatrice versée à l'occasion d'une rupture de la relation de travail, la somme allouée doit nécessairement figurer distinctement des autres éléments de rémunération de la période sur le bulletin de paye, pour être payée en même temps que le salaire de la période.

Notes :

- 1- «Code algérien du travail» présenté par P. A. Mathieu. Editions La Maison des livres. Edition de 1955 suivie de mises à jour.
- 2- Arrêtés du gouverneur général de l'Algérie.
- 3- Loi n° 162-157 du 31 décembre 1962 reconduisant la législation en vigueur à cette date.
- 4- Ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971. «Journal officiel» du 13 décembre 1971.
- 5- «JO» n° 32 du 8 août 1978.
- 6- Journal «El Moudjahid» du 23 août 1978.
- 7- «JO» n° 26 du 30 juin 1981
- 8- «JO» n° 17 du 25 avril 1990.

LA SECURITE SOCIALE

Objectif : mesurer les conséquences des risques professionnels et repérer les enjeux de la prévention.

Toutes les activités professionnelles comportent, à des degrés différents, des risques (accidents ou maladies). L'hygiène, la sécurité et la santé occupent donc une place prépondérante dans les conditions de travail.

1. Les risques professionnels : définition et caractéristiques

Les risques professionnels sont les risques auxquels le salarié est exposé dans son travail. La législation distingue **trois types de risques professionnels**.

a. L'accident du travail

L'accident du travail survient à un salarié sur son **lieu de travail** (par exemple, un ouvrier de fabrication dans un atelier) ou à une personne travaillant en quelque lieu

que ce soit pour le compte de son employeur (par exemple, un technicien de maintenance en intervention chez un client).

L'accident peut arriver soit **par le travail en lui-même**, dans ce cas-là les conditions de sécurité n'ont pas été respectées par le salarié ou bien elles n'ont pas bien été communiquées par l'employeur, soit dans le **contexte du travail** (par exemple, un employé tombe en montant les escaliers pour aller à son bureau et se casse la cheville).

Pour être qualifié accident du travail, celui-ci doit présenter trois critères :

- l'accident intervient de **manière soudaine** (par exemple, l'apparition brutale d'une douleur lors d'une manutention) ;
- l'accident provoque un ou plusieurs **dommages corporels** (une plaie, une fracture, une brûlure) ;
- au moment de l'accident, la **subordination juridique** du salarié à son employeur doit aussi être prise en considération (accident survenant au cours d'un déplacement professionnel).

Selon les statistiques officielles du ministère de la Santé, le nombre des accidents du travail survenus au cours du 2^e trimestre 2006 est de 288 347, dont 182 046 avec arrêt de travail.

b. L'accident de trajet

Il se produit lors du trajet habituel direct **entre le domicile et le lieu de travail** (ou inversement) du salarié.

c. La maladie professionnelle

Si un travail expose un salarié **de manière directe a un risque quelconque** pour sa santé(ou même sa vie), la maladie qu'il peut encourir sera alors professionnelle. Les causes peuvent aussi être **indirectes** et provenir alors des conditions de travail qui encadrent son activité professionnelle.

Sur les maladies constatées et reconnues, il a été constaté que La majorité d'entre elles sont liées à des affections au niveau des articulations, beaucoup sont des problèmes respiratoires causés par les conditions insalubres du travail, des douleurs lombaires ou autres maladies diverses

2. Les droits et obligations en matière de sécurité au travail

a. Les obligations de l'employeur

L'Algérie, au même titre que toutes les autres nations soumet les employeurs l'obligation générale d'assurer la sécurité des moyens humains et matériels, mais aussi de protéger la santé de ses salariés.

• La gestion des risques

Elle doit être structurée en quatre étapes :

- **la préparation** : désigner un coordonnateur, se documenter, s'équiper d'outils adaptés pour évaluer les risques ;
- **le repérage** : étudier les dangers à travers l'expérience et la pratique des salariés ;
- **le classement** : planifier des actions correctives, en fonction des priorités ;
- **la résolution** : pallier ces risques en proposant des **actions de prévention**.

• La cotisation aux accidents du travail

Il existe pour l'employeur **une assurance** qui recouvre les **risques professionnels**. Pour la financer, il doit payer **une cotisation** qui se calcule sur les salaires bruts. Elle est versée à la CASOREC (pour l'EST Algérien), à la CASORAL (pour le CENTRE Algérien) ou à la CASORAN (pour l'OUEST Algérien). Le pourcentage du taux de la cotisation, communiqué par la Caisse régionale d'assurance maladie, n'est pas fixe : il dépend de la taille et du domaine d'activité de l'entreprise. En effet, le facteur risque n'est pas le même dans toutes les entreprises.

Selon le quotidien national d'information ' REFLEXION' du mercredi 04 décembre 2019 ;

Le nombre des indemnités journalières prises en charge par la Caisse s'élève à 2.158.431 tandis que les dépenses ont dépassé 26 milliards DA en matière de prise en charge des accidents de travail et des maladies professionnelles, selon les chiffres communiqués lors des travaux de la 2e édition du Congrès international de prévention des risques professionnels.

Un total de 47.555 accidents de travail, dont 529 mortels ont été déclarés en 2018, selon les statistiques dévoilées, mardi, à Alger par la Caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés (CNAS).

Concernant la répartition par secteurs d'activité, un taux de 26% du total des accidents de travail et de 45% des accidents mortels ont été enregistrés dans le secteur des BTP tandis le taux des accidents dans le secteur des services s'élève à 26.8% et de 10% dans la sidérurgie.

S'agissant des maladies professionnelles, 410 maladies professionnelles, à des degrés divers, ont été déclarées, a précisé la Caisse ajoutant que ces maladies sont la surdité (19%), la tuberculose (13,6%) et les troubles de la parole (12,02%).

Par ailleurs, la Caisse a visité, durant les cinq dernières années, 179.799 établissements dans le cadre des visites suivant la déclaration d'accidents de travail et de maladies professionnelles, dont 29.999 opérations de contrôle et d'enquête sur les accidents de travail et les maladies professionnelles au niveau des établissements outre l'émission de 93.948 recommandations aux patrons et l'organisation de 2.000 activités d'information et de sensibilisation au profit des patrons, des stagiaires et des apprentis de la formation professionnelle".

Le nombre d'accidents de travail a connu, durant le premier semestre de l'année 2019 (de janvier à juin 2019), "une baisse considérable", de près de 61,22%, par rapport à la même période de l'année 2018 où près de 2.182 accidents ayant fait 49 morts ont été recensés, a fait savoir M. Mahfoud Idris dans une déclaration à l'APS.

Le même responsable a souligné que cette baisse était due aux efforts consentis par la CNAS, à travers son département des accidents de travail et des maladies professionnelles, qui a intensifié ses campagnes de sensibilisation au niveau des ateliers de travail et des centres de formation et d'enseignement professionnels, outre la contribution des différents acteurs du domaine notamment les employeurs et l'inspection de travail.

L'Agence CNAS d'Alger a alloué un budget de plus d'un (1) milliard de dinars pour l'indemnisation des employés ayant été victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles durant la même période, a-t-il dit, faisant état de la baisse des factures de remboursement d'un taux avoisinant les 2% par rapport à la même période de l'année précédente.

Le responsable a révélé, dans ce sens, que 26 centres de déclaration ont été ouverts au niveau d'Alger, chargés de l'examen des dossiers et la prise de mesures pour l'indemnisation de la victime de l'accident du travail ou de ses ayants-droit, en cas de décès, d'incapacité ou détérioration de son état de santé.

« Les accidents du travail et les maladies professionnelles ont fait 42.000 victimes en Algérie pour la seule année 2004 », a indiqué, jeudi, le ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, à l'occasion de l'ouverture de la journée d'information et de sensibilisation sur les risques professionnels. Par Smail ROUHA, *l'expressiondz.com* samedi 30 avril 2005.

7000 cas d'accidents graves en milieu professionnel sont enregistrés annuellement. La Caisse nationale des assurances sociales a déboursé, selon son directeur, 10 milliards de dinars en 2004 pour réparer les conséquences des accidents du travail. 1000 déclarations de maladies professionnelles sont faites annuellement dont près de 50 % pour nuisance sonore. Toutefois, la palme revient au secteur hospitalier avec 315 cas en 2003. Cependant le secteur le plus touché par les accidents du travail demeure incontestablement le bâtiment en raison de son caractère à très haut risque. « Le secteur du bâtiment est le plus grand pour d'accidents du travail comme en attestent les statistiques de la Cnas et ce, du fait d'activités souvent dangereuses, complexes et multiples » a souligné l'administrateur de l'Oprebatp (L'Organisme de prévention des risques professionnels dans les activités du Bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique).

Ce qui fait qu'un accident sur trois, voire sur quatre, est imputable au Btph. En outre, 2,2 millions de et d'hommes, dans le monde, meurent chaque année d'un accident ou de maladie professionnelle, selon le représentant du Bureau international du travail (BIT). Tandis que 270 millions de personnes dans le monde sont victimes

chaque année d'accidents du travail et 160 millions de personnes souffrent d'une maladie d'origine professionnelle.

Ce qui représente un coût humain, économique et social énorme pour la communauté mondiale. Devant tant de chiffres effarants, Monsieur le Ministre, a appelé les employeurs à mettre en place « tous les équipements nécessaires à la prévention » et le travailleur à avoir un « comportement responsable et conscient des risques » qu'il encourt sur son lieu de travail, tout en relevant le rôle de l'Etat en tant que régulateur d'un ordre social par l'encadrement juridique. Pourtant, comme l'a relevé le représentant du gouvernement, la loi est intransigeante sur la question. En application à la loi n° 88-07 de 1988, relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail « 14 décrets exécutifs concernant tous les aspects de la prévention des risques professionnels dont les textes sont pris en référence aux normes internationales en la matière, sont mis en œuvre ». Cependant et devant la persistance des accidents du travail, d'autres mesures ont été prises pour améliorer le processus de prévention des risques professionnels. C'est dans ce sens qu'il a été procédé à la mise en place du Conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, de l'Institut national de prévention des risques professionnels et l'organisation professionnelle relative aux bâtiment et travaux publics.

Pour rappel, le Conseil national hygiène, de sécurité et de médecine de travail est chargé de participer ,par des recommandations et des avis, à la définition de la politique nationale de prévention des risques, selon l'article 27 de la loi N 88-07 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

La Commission des maladies professionnelles a pour mission de proposer et de donner son avis sur la liste des maladies présumées d'origine professionnelle. Elle est également chargée de définir les travaux susceptibles d'engendrer ces pathologies, ainsi que la durée d'exposition aux risques correspondant à ces tâches.

Elle compte des experts représentant les entreprises concernées ainsi que des représentants des travailleurs et des employeurs, selon les dispositions de la loi 38-13 relative aux accidents de travail et maladies professionnelles.

Un système de la sécurité et de la santé au travail a été adapté par la réactivation du Conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, et l'amélioration continue des activités de médecine du travail. "La mise en place de structures et organes de concertation au niveau des entreprises notamment les (services d'hygiènes et de sécurité du travail, commissions paritaires d'hygiène et de sécurité), le renforcement des capacités de contrôle gérées par l'inspection de travail, et les contrôleurs de la sécurité sociale", figurent parmi les axes du système de sécurité et de la santé au travail. Par ailleurs, l'Algérie a ratifié plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de sécurité et de santé au travail, notamment celles relatives à la réparation des accidents du travail, aux maladies professionnelles, à l'égalité de traitement (accident du travail), et l'hygiène

et la protection des machines. D'autres conventions relatives à la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, à la sécurité et la santé dans la construction, (pollution de l'air, bruit et vibrations), ont été également ratifiées. Pour renforcer la politique de prévention des risques professionnels, un décret exécutif relatif à l'Institut national de prévention des risques professionnels (INPRP) et un statut de l'organisation professionnelle relative aux bâtiments et travaux publics avaient été élaborés.

Le régime algérien de sécurité sociale (salariés)

- A. **Généralités**
- B. **Maladie, maternité**
- C. **Assurance invalidité**
- D. **Assurance vieillesse**
- E. **Accidents du travail et maladies professionnelles**
- F. **Prestations familiales**
- G. **Assurance chômage**

A. Généralités

Le régime de protection sociale algérien est applicable à toutes personnes exerçant une activité professionnelle salariée. Il comprend :

- les assurances sociales qui couvrent la maladie, la maternité, l'invalidité et l'assurance décès,
- l'assurance vieillesse,
- l'assurance accidents du travail et les maladies professionnelles,
- les prestations familiales,
- l'assurance chômage.

1) Organisation

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale est en charge de la tutelle des caisses nationales suivantes :

- la Caisse Nationale d'Assurances Sociales des travailleurs salariés (CNAS) qui assure la gestion des prestations en nature et en espèces des

assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des prestations familiales pour le compte de l'Etat ;

- la Caisse Nationale des Retraites (CNR) qui gère les pensions et allocations de retraite ainsi que les pensions et allocations des survivants ;
- la Caisse Nationale de l'Assurance chômage (CNAC) qui gère les prestations chômage, l'aide aux entreprises en difficulté pour mener au mieux les procédures de licenciement, l'aide à la réinsertion, l'aide à la création d'activités pour les chômeurs de plus de 30 ans.

Dans chaque *Wilaya* (division administrative), ces caisses disposent d'une structure dénommée "*Agence de Wilaya*" qui fonctionne comme une annexe de la caisse nationale concernée.

2) Financement

Sont obligatoirement assurées à la sécurité sociale les personnes qui exercent en Algérie une activité salariée ou assimilée ou qui sont en formation professionnelle, quelle que soit leur nationalité.

Taux de cotisations au 1^{er} janvier 2018				
Branche	A la charge de l'employeur	A la charge du salarié	A la charge du fonds des oeuvres sociales	Total
Assurances sociales : (maladie, maternité, invalidité et décès)	11,5 %	1,5 %	-	13 %
Accidents du travail et maladies professionnelles	1,25 %	-	-	1,25 %
Retraite	11 %	6,75 %		17,75 %
Retraite anticipée	0,25 %	0,25 %	-	0,5 %
Chômage ¹	1 % ²	0,5 % ²	-	1,5 %
Logement social	-	-	0,5 %	0,5 %
Total	25 %	9 %	0,5 %	34,5 %

¹ La CNAC consent des allègements de cotisations patronales pour tout recrutement d'une durée d'au moins 6 mois.

² S'ajoute 0,375 % si l'assuré est employé dans les secteurs de la construction, des travaux publics ou de l'hydraulique.

L'assiette des cotisations de sécurité sociale est constituée de l'ensemble des éléments du salaire à l'exclusion des prestations à caractère familial, des primes de départ, des indemnités pour conditions de vies particulières.

Les cotisations sont payées sur le salaire de poste de l'employé. Le salaire de poste correspond au salaire plafond par type d'activité, pris en compte pour le calcul des cotisations (l'appellation exacte étant "salaire soumis à cotisations" tel que défini par la loi 90-11 relative aux relations de travail).

Les prestations familiales sont financées à 100 % par le budget de l'Etat.

La Caisse Nationale des Assurances Sociales des travailleurs salariés (CNAS) assure le recouvrement des cotisations de sécurité sociale, via son site de télédéclaration, pour le compte des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité et décès) et des accidents du travail et maladies professionnelles.

Les cotisations retraite sont recouvrées par la Caisse Nationale des Retraites (CNR).

Le salaire national minimum garanti (SNMG) est fixé de 18 000 DZD (*au 24 février 2018, 1 Dinard algérien vaut 0,00719 euro*) par mois pour 40 h de travail hebdomadaire. Ce SNMG sert de référence aux montants minimum pour le versement des cotisations et le paiement des prestations de sécurité sociale.

Les titulaires de pensions ou de rentes sont :

- exonérés du paiement des cotisations d'assurances sociales si le montant de l'avantage est égal ou inférieur au SNMG,
- redevables d'une cotisation d'assurances sociales de 2 % lorsque ce montant est supérieur au SNMG.

B. Maladie, maternité

1) Maladie

Bénéficiaires des prestations en nature :

- les salariés sous conditions d'activité citées ci-dessous,
- les étudiants, stagiaires,
- les travailleurs non salariés,

- les travailleurs assimilés aux travailleurs salariés (ex : travailleurs à domicile, employés par des particuliers, marins et patrons pêcheurs à la part, artistes, apprentis percevant plus de 50% du SNMG, etc.),
- ainsi que les titulaires des avantages de sécurité sociale suivants, soumis ou non à cotisations :
 1. pension de retraite,
 2. pension d'invalidité,
 3. pension de réversion,
 4. rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle correspondant à une incapacité de travail d'au moins égale à 50 %,
 5. allocation de retraite,
 6. indemnité de l'assurance chômage,
 7. pension au titre de la législation des moudjahidines et victimes de guerre n'exerçant aucune activité professionnelle,
 8. personne handicapée n'exerçant aucune activité dont le handicap a été reconnu par les services compétents de la *wilaya*,
 9. allocation forfaitaire de solidarité (concerne les personnes malades, âgées ou inactives).

Les prestations en nature sont également servies aux ayants droit :

- le conjoint n'exerçant aucune activité,
- les enfants âgés de moins de 18 ans ou 21 ans en cas de poursuite d'études, 25 ans en cas d'apprentissage, ou quel que soit leur âge si par la suite d'une infirmité ils sont dans l'impossibilité d'exercer une activité rémunérée,
- les ascendants à charge de l'assuré ou de son conjoint dont les ressources ne dépassent pas le montant minimal de la pension de retraite.

Pour bénéficier des **prestations en nature et en espèces** de l'assurance maladie pendant les 6 premiers mois, l'assuré doit avoir travaillé au moins :

- 15 jours au cours du trimestre civil précédant la date des soins,
- ou 60 jours au cours des 12 mois précédant la date des soins.

Pour pouvoir prétendre aux indemnités journalières au delà des 6 premiers mois, l'assuré doit avoir travaillé pendant au moins :

- 60 jours ou 400 heures au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail,

- ou pendant au moins 180 jours au cours des 3 années qui ont précédé l'arrêt de travail.

a) Prestations en nature

Les prestations médicales couvertes par la CNAS comprennent les frais :

- médicaux,
- chirurgicaux,
- médicamenteux,
- d'hospitalisation, d'actes médicaux de diagnostic et thérapeutiques, d'explorations biologiques,
- d'appareillages et de prothèse,
- d'optique médicale,
- de soins et de prothèses dentaires, d'orthopédie maxillo-faciale,
- de cures thermales ou spécialisées,
- de transports sanitaires,
- de prestations du planning familial.

Les assurés sociaux, titulaires de la carte d'assuré "Chifa" et leurs ayants droit, bénéficient du système des tiers payants produits pharmaceutiques conventionnés. Dans ce cadre, sont prises en charge :

- toute ordonnance d'un montant inférieur ou égal à 3 000 DZD,
- les 2 premières ordonnances au cours d'une période de 3 mois pour un même bénéficiaire.

Pour les autres ordonnances, l'assuré doit faire l'avance des frais et se faire rembourser par sa caisse d'affiliation.

Le remboursement des soins médicaux et produits pharmaceutiques par la CNAS est de 80 %.

Les personnes atteintes de maladie chronique, les titulaires de pension de retraite ou d'invalidité dont le revenu est égal ou inférieur au SNMG bénéficient d'une prise en charge de 100 % du montant des soins.

L'assuré règle le montant des frais et demande le remboursement à sa caisse d'affiliation à l'aide d'une feuille de soins remplie par le médecin, sauf dans l'hypothèse où il s'adresse à un praticien, une officine pharmaceutique ou un

établissement de soins ayant passé une convention permettant de bénéficier du tiers payant.

Les séjours pour convalescence sont remboursés si la caisse a délivré une prise en charge. Pour les frais d'appareillage et de prothèse de grande importance, un accord préalable du devis estimatif de la caisse est nécessaire.

En cas d'hospitalisation dans les structures sanitaires publiques, les frais de séjour et de soins sont en pris en charge sur la base des conventions conclues entre la CNAS et les établissements de soins de santé concernés.

b) Indemnités journalières

Le montant des indemnités journalières est égal à :

- 50 % du salaire journalier après déduction des cotisations et de l'impôt IRG (impôt sur le revenu global) pour les 15 premiers jours de l'arrêt de travail,
- 100 % dès le 1^{er} jour en cas d'hospitalisation ou d'affection de longue durée,
- 100 % du salaire de référence à partir du 16^e jour d'arrêt de travail.

L'indemnité journalière est due pour chaque jour d'arrêt de travail ouvrable ou non ; elle ne peut pas être inférieure à 1/30^e du salaire perçu antérieurement et pris en compte pour le calcul des cotisations.

Les indemnités journalières sont versées pendant une durée maximale de 3 ans.

c) Maintien des droits

En cas de cessation d'assujettissement, le droit aux prestations en nature est maintenu pendant :

- 3 mois pour le travailleur qui justifie de 30 jours ou 200 heures de travail au cours de l'année précédant la date de cessation d'activité ;
- 6 mois pour le travailleur qui justifie de 60 jours ou 400 heures de travail au cours de l'année précédant la date de cessation d'activité ;
- 12 mois pour le travailleur qui justifie de 120 jours ou 800 heures de travail au cours de l'année précédant la cessation d'activité.

2) Maternité

Pour bénéficier des **prestations en nature et en espèces** de l'assurance maternité, l'assurée doit avoir travaillé au moins :

- 15 jours au cours des 3 derniers mois,

- ou 60 jours au cours des 12 derniers mois.

L'épouse d'un assuré bénéficie des prestations en nature en qualité d'ayant droit.

a) Prestations en nature

Les frais relatifs à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites sont remboursés au taux de 100 % des tarifs fixés par voie réglementaire.

Les frais d'hospitalisation de la mère et de l'enfant sont également remboursés à 100 % pendant une durée maximale de 8 jours.

Le taux de prise en charge peut-être réduit à 80 % si l'assurée n'accomplit pas certaines formalités :

- la déclaration de la grossesse à la CNAS au moins 6 mois avant la date présumée d'accouchement ;
- les examens prénataux (au 3^e, 6^e et 8^e mois de grossesse) ;
- l'examen postnatal.

b) Prestations en espèces

L'assurée a droit à une indemnité journalière d'un montant égal au salaire journalier net.

A condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation, l'assurée reçoit une indemnité journalière durant 14 semaines consécutives (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après).

3) Capital décès

L'assurance décès a pour objet de faire bénéficier aux ayants droit d'un assuré décédé (actif ou titulaire de pension ou de rente), d'une allocation forfaitaire, versée en une seule fois :

- pour les travailleurs actifs ayant travaillé 15 jours minimum durant les 3 mois précédant la date du décès, l'allocation représente 12 fois le montant du salaire mensuel le plus favorable perçu durant l'année précédant le décès et sur la base duquel les cotisations ont été versées. Le montant de cette allocation forfaitaire ne peut être inférieur à 12 fois le SNMG ;
- pour les titulaires de pension d'invalidité, de retraite, de retraite anticipée ou de rentes accidents du travail à un taux au moins égal à 50 %, le montant du capital décès représente une somme forfaitaire égale à 12 fois le montant

mensuel de la pension ou de la rente. Ce montant ne peut être inférieur à 75 % du SNMG.

Le capital décès est versé aux ayants droit du travailleur ou du pensionné tels que définis pour l'obtention des prestations en nature de l'assurance maladie.

En présence de plusieurs ayants droit bénéficiaires, le capital décès est réparti entre eux à parts égales. Les ayants droit peuvent réclamer le capital décès dans un délai de 4 ans maximum à compter de la date du décès.

C. Assurance invalidité

1) Définition

Est considéré comme invalide l'assuré présentant une invalidité réduisant d'au moins 50 % sa capacité de travail ou de gain.

a) Conditions

Pour bénéficier de l'assurance invalidité, le requérant doit :

- ne pas avoir atteint l'âge de liquidation d'une pension de vieillesse,
- avoir été immatriculé depuis au moins un an à la date de constatation de l'invalidité,
- remplir à la date de l'interruption de travail ou de la constatation de l'état d'invalidité, les conditions d'activité prévue pour l'obtention des prestations en espèces de l'assurance maladie au delà de 6 mois :
 1. avoir travaillé pendant au moins 60 jours ou 400 heures au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail,
 2. ou pendant au moins 180 jours au cours des 3 années qui ont précédé l'arrêt de travail.

b) Montant

Pour calculer le montant de la pension d'invalidité, les invalides sont classés en 3 catégories.

Ce montant est égal à un pourcentage -variable fonction de la catégorie- du salaire annuel moyen soumis à cotisation après déduction de l'impôt et des cotisations.

Catégories	pourcentage du salaire
------------	------------------------

Catégories	pourcentage du salaire
1ère catégorie : Invalides encore capables d'exercer une activité salarié	60 %
2ème catégorie : Invalides absolument incapables d'exercer une activité salarié	80 %
3ème catégorie : Invalides absolument incapables d'exercer une activité et dans l'obligation d'avoir recours à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie quotidienne	80 % majorés de 40 % pour l'assistance d'une tierce personne.

La pension d'invalidité minimum ne peut être inférieure à 75 % du SNMG.

Les montants de la pension d'invalidité sont revalorisés au 1^{er} mai 2018 (*cf. D.1- b- Montants*).

A 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, la pension d'invalidité est transformée en pension de vieillesse d'un montant au moins égal à celui de la pension d'invalidité.

c) Majoration pour tierce personne

Les personnes invalides qui ont besoin de l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante peuvent obtenir une majoration pour tierce personne de 40 % du montant de la pension.

Le montant de la majoration pour tierce personne est revalorisé au 1^{er} mai 2018 de 3 %.

d) Indemnité complémentaire des pensions de retraite et d'invalidité (ICPRI)

Depuis 2006, les titulaires de pension d'invalidité (2^e et 3^e catégories) dont le montant mensuel est inférieur à 13 500 DZD bénéficient d'une Indemnité Complémentaire mensuelle de Pension de Retraite et d'Invalidité (ICPRI) qui permet de porter le montant net de la pension à 75 % du SNMG soit 13 500 DZD par mois.

Cette indemnité est à la charge du budget de l'Etat

2) Réversion

L'assurance invalidité prévoit le versement d'une pension de survivants qui sera liquidée dans les mêmes conditions que dans le cadre de l'assurance vieillesse (*cf. D.2 Survivants*).

D. Assurance vieillesse

1) Pension personnelle

a) Age et durée d'assurance

Les droits à pension de retraite à taux plein sont ouverts :

- pour les hommes, à partir de :
 1. 60 ans, à condition de réunir au moins 15 années de travail dont au moins 7 ans et demi ayant donné lieu à versement de cotisations,
 2. 59 ans en 2018 à condition d'avoir accompli 32 ans d'assurance.
- pour les femmes, à partir de : 55 ans.
Elles bénéficient d'une réduction d'une année par enfant élevé pendant au moins 9 ans, dans la limite de 3.

A noter

La validation du service national par la réglementation algérienne

La réglementation algérienne en matière de retraite ne permet pas la validation d'une période de service national seule.

Le paragraphe 5 de l'article 11 de la loi 83-12 du 2 juillet 1983 modifiée et complétée, relative à la retraite considère comme une période assimilée à des périodes de travail "*toute période au cours de laquelle ont été remplies les obligations du service national*".

Deux conditions sont exigées pour obtenir la validation de la période du service national :

- l'assuré doit avoir accompli un travail effectif dont la durée doit être au moins égale à 7,5 ans (30 trimestres), avec versement des cotisations au titre de la sécurité sociale ;
- ladite période ne peut être validée que si elle donne lieu à la liquidation d'une pension de retraite (60 trimestres).

Certaines dispositions permettent le **départ anticipé** :

- sans condition d'âge et avec 15 ans de cotisations, pour le travailleur atteint d'une incapacité totale et définitive qui ne remplit pas les conditions d'obtention d'une pension d'invalidité ;
- à partir de 50 ans pour les hommes et 45 ans pour les femmes, à condition d'avoir accompli au moins 20 ans d'assurance. L'assuré doit avoir exercé pendant au moins 3 ans en continue dans la même entreprise au cours des 10 années précédentes ;
- à partir de 55 ans pour le travailleur occupant un emploi pénible (mineurs de fonds...).

En cas de départ anticipé à la retraite, l'employeur doit déposer une liste des travailleurs concernés auprès de la CNR et de la CNAC, et verser une contribution d'ouverture de droit (COD) pour chaque travailleur admis. Le montant de la COD varie selon le nombre d'années d'anticipation, à savoir :

- 13 mois de salaires, si l'anticipation est inférieure à 5 ans,
- 16 mois, si elle est égale à 5 ans et inférieure à 8 ans,
- 19 mois pour 8 ans et plus.

Dans le cas où le travailleur est au chômage, c'est la CNAC qui accomplit les obligations de l'employeur.

Périodes d'activité prises en compte : toute période pendant laquelle l'assuré à perçu les indemnités journalières des assurances sociales, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles. La validation d'une période au cours de laquelle des obligations du service national ont été remplies ne peut être prise en compte seule.

b) Montant

Le montant de la pension est égal à 2,5 % multiplié par le nombre d'années d'assurance multiplié par le salaire moyen soumis à cotisation au cours des 5 dernières années précédant la mise à la retraite ou si cela est plus favorable, le salaire des 5 années de la carrière ayant donné lieu à la rémunération la plus élevée :

$2,5\% \times \text{Nbre d'années d'assurance} \times \text{salaire moyen des 5 années les mieux rémunérées}$

Le montant de la pension ne peut être :

- inférieur à 75 % du SNMG,

- ni supérieur à 80 % du salaire moyen ayant servi de base de calcul de la pension.

Le montant des pensions et allocations de retraite est revalorisé à compter du 1^{er} mai 2018 suivant l'arrêté du 17 mai 2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale (JORA n° 30 du 27 mai 2018). Le taux est fixé à :

- 5 % pour les pensions et allocations dont le montant est inférieur à 20 000 DZD,
- 2,5 % pour les pensions et allocations dont le montant est égal à 20 000 DZD et inférieur à 40 000 DZD,
- 1,5 % pour les pensions et allocations dont le montant est égal à 40 000 DZD et inférieur à 60 000 DZD,
- 1 % pour les pensions et allocations dont le montant est égal à 60 000 DZD et inférieur à 80 000 DZD,
- 0,5 % pour les pensions et allocations dont le montant est égal ou supérieur à 80 000 DZD.

c) Majoration pour conjoint à charge

Toute pension peut être majorée d'un montant de 2 500 DZD par mois si le titulaire a un conjoint à charge dont les ressources sont inférieures au montant minimum de la pension de retraite. Il n'existe qu'une seule majoration, même en cas de pluralité d'épouses.

d) Indemnité complémentaire des pensions de retraite et d'invalidité (ICPRI)

Depuis 2006, les titulaires de pension de retraite dont le montant mensuel est inférieur à 13 500 DZD bénéficient d'une Indemnité Complémentaire mensuelle de Pension de Retraite et d'Invalidité (ICPRI) qui permet de porter le montant net de la pension à 75 % du SNMG soit 13 500 DZD par mois.

Cette indemnité est à la charge du budget de l'Etat

e) Allocation de retraite

L'assuré peut percevoir une allocation de retraite :

- s'il a 60 ans,
- s'il ne remplit pas la condition minimale de 15 ans d'activité pour prétendre à une pension de retraite,
- s'il a accompli au moins 20 trimestres d'assurance.

Les allocations de retraite dont le montant est inférieur à 3 500 DZD par mois sont relevées au seuil mensuel de ce même montant.

Les montants de l'allocation de retraite sont revalorisés au 1^{er} mai 2018 (*cf. D.1- b-Montants*).

Une indemnité complémentaire d'allocation de retraite (ICAR) permet de majorer l'allocation de retraite dont le montant net est inférieur à 7 000 DZD par mois. Cette majoration varie de 10 % à 50 % selon le niveau de l'allocation perçue.

f) Majoration pour tierce personne

Les personnes invalides ayant obtenu la liquidation de leur pension de vieillesse sans condition d'âge pourront obtenir une majoration de 40 % du montant de la pension s'ils ont besoin de l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante.

Le montant de la majoration pour tierce personne est revalorisé au 1^{er} mai 2018 de 3 %.

2) Survivants

Peuvent prétendre à une pension de réversion :

- le conjoint marié légalement à l'assuré décédé quel que soit son âge,
- les enfants à charge (âgés de moins de 18 ans, 21 ans en cas de poursuite d'études, 25 ans en cas d'apprentissage, quel que soit leur âge en cas d'infirmité ou de maladie chronique et dans l'impossibilité permanente d'exercer une activité rémunérée),
- les collatéraux au 3^e degré (tante, sœur, nièce...),
- les ascendants à charge.

Le montant de cet avantage est égal à un pourcentage du montant de la pension dont bénéficiait ou aurait bénéficié le "de cuius".

La pension de réversion est calculée sur une période minimale de 15 ans, quel que soit l'âge de l'assuré ou la période de travail accomplie.

Montant de la pension :

- 75 % de la pension du "de cuius" par mois pour le conjoint lorsqu'il n'existe pas d'autre ayant droit ;
- 50 % pour le conjoint et 30 % pour le 2^e ayant droit (enfant ou ascendant) par mois si 2 ayants droit ;

- 50 % pour le conjoint, 40 % à partager entre les autres ayants droit si plusieurs ayants droit ;
- 45 % pour chaque enfant, s'il n'existe que 2 enfants ayants droit.

Le montant cumulé des pensions d'ayants droit s'élève au maximum à 90 %, dans la limite de :

- 45 % lorsque l'ayant droit est un enfant,
- 30 % lorsque l'ayant droit est un ascendant.

Le total des pensions de survivants ne peut être inférieur à 75 % du SNMG.

E. Accidents du travail et maladies professionnelles

Relèvent de l'assurance accidents du travail - maladies professionnelles :

- les accidents survenus à l'occasion du travail,
- les accidents de trajet,
- les maladies professionnelles faisant l'objet d'une liste.

L'accident du travail doit être déclaré :

- dans les 24 heures à l'employeur,
- dans les 48 heures à la CNAS.

La maladie professionnelle doit être déclarée dans les 3 mois maximum après la date de constatation médicale.

Le droit aux prestations en nature et en espèces est ouvert sans condition de période de travail préalable.

1) Soins

Les soins sont dispensés aussi longtemps que nécessaire.

Le remboursement s'effectue à 100 % des tarifs réglementaires prévus en matière d'assurance maladie.

2) Incapacité temporaire

L'indemnité journalière est servie à partir du 1^{er} jour qui suit le jour de l'accident et est égale à 100 % du salaire de poste journalier sans pouvoir être inférieure à 1/30^e du salaire mensuel perçu.

L'indemnisation du jour de l'accident est à la charge de l'employeur.

L'indemnité journalière ne peut pas être inférieure à 1/30^e du montant mensuel du SNMG.

3) Incapacité permanente

En cas d'incapacité permanente, une rente mensuelle est versée lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 10 %.

Le montant de la rente est calculé en multipliant le salaire de poste moyen perçu par la victime au cours des 12 mois qui ont précédé l'arrêt de travail par le taux d'incapacité qui est déterminé par le médecin conseil.

Le salaire annuel servant de base pour le calcul de la prestation ne peut pas être inférieur à 2 300 fois le salaire horaire minimum légal.

Si le taux d'incapacité est inférieur à 10 %, un capital est servi.

Les montants de la rente d'accidents du travail ou maladies professionnelles sont revalorisés au 1^{er} mai 2018 (*cf. D.1- b-Montants*).

La rente peut être majorée de 40 % si la victime doit recourir à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante. Le montant de la majoration pour tierce personne est revalorisé au 1^{er} mai 2018 de 3 %.

4) Survivants

Rente

En cas de décès consécutif à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, peuvent prétendre à une rente de survivant servie à partir du 1^{er} jour suivant la date du décès :

- le conjoint marié légalement,
- les enfants à charge (âgés de moins de 18 ans, 21 ans en cas de poursuite d'études, 25 ans en cas d'apprentissage, quel que soit leur âge en cas d'infirmité ou de maladie chronique et dans l'impossibilité permanente d'exercer une activité rémunérée),
- les ascendants à charge.

Cette rente est calculée sur la base du salaire soumis à cotisation perçu par la victime au cours des 12 mois qui ont précédé le décès.

Montant de la rente :

- 75 % de la pension du "de cujus" par mois pour le conjoint lorsqu'il n'existe pas d'autre ayant droit ;
- 50 % pour le conjoint et 30 % pour le 2^e ayant droit (enfant ou ascendant) par mois si 2 ayants droit ;
- 50 % pour le conjoint, 40 % à partager entre les autres ayants droit si plusieurs ayants droit ;
- 45 % pour chaque enfant, s'il n'existe que 2 enfants ayants droit.

Le montant cumulé des pensions d'ayants droit s'élève au maximum à 90 %, dans la limite de :

- 45 % lorsque l'ayant droit est un enfant,
- 30 % lorsque l'ayant droit est un ascendant.

Le total des pensions de survivants ne peut être inférieur à 75 % du SNMG.

Capital décès

Un capital décès peut être servi aux ayants droit d'un assuré décédé qui avait travaillé au moins 15 jours durant les 3 mois précédant le décès.

Son montant est égal à 12 fois le montant du dernier salaire mensuel pris en compte pour le calcul des cotisations sans qu'il puisse être inférieur à 12 fois le SNMG.

Pour le titulaire d'une rente, le capital décès est égal à 12 fois le montant de la rente sans qu'il puisse être inférieur à 75 % du SNMG.

Cette prestation n'est pas cumulable avec l'allocation de décès servie au titre des assurances sociales.

F. Prestations familiales

Les prestations familiales sont servies pour les enfants à charge du travailleur, âgés de moins de :

- 17 ans,
- 21 ans en cas de poursuite d'études ou d'apprentissage si la rémunération ne dépasse pas le moitié du SNMG, ou en cas d'invalidité.

Pour pouvoir bénéficier des prestations familiales, le travailleur doit remplir l'une des conditions suivantes :

- cotiser au minimum sur la base d'une moitié de SNMG,

- être en congé maladie,
- être pensionné (pension d'invalidité ou de vieillesse),
- percevoir des indemnités de chômage.

Le montant des prestations est modulé en fonction des revenus de l'allocataire et du rang de l'enfant.

Les prestations pouvant être attribuées sont :

- les allocations familiales,
- l'allocation de scolarité.

1. Les allocations familiales

Si un allocataire perçoit un revenu mensuel inférieur ou égal à 15 000 DZD, le montant des allocations familiales s'élève à :

- 600 DZD par mois et par enfant, du 1^{er} au 5^e enfant,
- 300 DZD par mois à partir du 6^e enfant.

Pour un allocataire dont le revenu mensuel dépasse le plafond mentionné ci-dessus, le montant des allocations familiales s'élève à :

- 300 DZD par mois et par enfant quel que soit son rang.

2. L'allocation de scolarité

Cette allocation annuelle est versée en une seule fois pour chacun des enfants scolarisés, âgés de 6 à 21 ans, sous conditions de ressources :

- si l'allocataire dispose d'un revenu mensuel inférieur ou égal à 15 000 DZD, elle s'élève à :
 - 800 DZD par enfant du 1^{er} au 5^e,
 - 400 DZD par enfant à partir du 6^e.
- si l'allocataire dispose d'un revenu mensuel supérieur à 15 000 DZD, le montant de l'allocation est égal à 400 DZD par enfant quel que soit son rang.

G. Assurance chômage

La CNAC consent aux employeurs :

- des allègements de cotisations patronales pour le recrutement de salariés pour une durée d'au moins 6 mois (entre 20 à 36 %),

- des exonérations de part patronale pour toutes actions de formation au bénéfice de ses salariés (de 1 à 3 mois),
- des versements de subventions mensuelles à l'emploi pour le recrutement de chaque demandeur d'emploi sur la base d'un contrat à durée indéterminée (1 000 DZD pour une durée maximale de 3 ans).

1. Indemnisation

Conditions

Les indemnités d'assurance chômage sont versées au travailleur salarié qui perd son emploi de façon involontaire pour raison économique du fait d'une compression de personnel ou d'une cessation d'activité de l'employeur.

Pour pouvoir bénéficier des prestations chômage, l'assuré doit :

- être régi par un contrat de travail à durée indéterminée et figurer sur une liste nominative des salariés faisant l'objet d'un licenciement pour raison économique,
- avoir été affilié pendant une période de 3 ans au minimum dont 6 mois de cotisations précédant immédiatement l'interruption de travail,
- être inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 2 mois auprès de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM),
- ne pas avoir refusé d'emploi ou de formation de reconversion,
- résider en Algérie.

Durée de versement des prestations

Toute période de cotisations de plus de 6 mois ouvre droit à 2 mois de prise en charge. La période de travail égale ou inférieure à 6 mois équivaut à un mois de prise en charge.

La durée de versement des indemnités est déterminée en fonction de la carrière de l'assuré.

Les prestations sont versées pendant 12 mois minimum et 36 mois maximum.

La première indemnité est versée après un délai de carence de 2 mois.

Tout bénéficiaire d'une indemnité chômage qui retrouve un emploi (salarié ou non salarié) reçoit de la CNAC une bonification d'un mois supplémentaire d'indemnités.

Montant

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités est établi de la manière suivante : on divise par 2 la somme du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ayant précédé le licenciement et du salaire national minimum garanti :

$$\text{Salaire de référence} = (\text{Salaire mensuel moyen des 12 derniers mois} + \text{SNMG}) / 2$$

La période totale de versement des indemnités est divisée en 4 parties égales.

Le taux de calcul de l'indemnité d'assurance chômage est dégressif.

Montants des indemnités par période	
Périodes	Taux¹
1 ^{ère} période	100 %
2 ^e période	80 %
3 ^e période	60 %
4 ^e période	50 %

¹ pourcentage du salaire de référence

Le montant minimum de la prestation chômage est égal à 75 % du SNMG.

Le montant maximum de la prestation chômage est égal à 3 fois le SNMG.

Les droits aux prestations en nature de l'assurance maladie ainsi qu'aux prestations familiales sont maintenus pendant les périodes de versement des indemnités chômage et pendant un an après l'expiration du dernier versement.

2. Contribution dite d'Ouverture des Droits (COD)

Un assuré licencié qui a travaillé pendant plus de 3 ans chez le même employeur ouvre droit à une Contribution dite d'Ouverture des Droits (COD).

Cette contribution versée par l'employeur est égale à 80 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté dans la limite de 12 mois de salaire. Elle couvre ainsi une ancienneté maximale de 18 années.

3. Dispositif de soutien à la création et à l'extension d'activités

Ce dispositif concerne les chômeurs âgés de 30 à 50 ans désirant créer une micro-entreprise.

Il prévoit toute une batterie d'aides ainsi que des avantages financiers et fiscaux en direction de toute personne qui satisfait aux conditions d'accès au dispositif notamment l'âge, la situation de chômage, la qualification ou le savoir –faire en relation avec l'activité projetée et la possibilité de participer financièrement au montage de son projet.

Liste des 26 affections donnant droit aux prestations en nature prises en charge à 100% :

1. 1) La tuberculose sous toutes ses formes,
2. 2) Les psychonévroses graves,
3. 3) Les Maladies cancéreuses,
4. 4) Les hémopathies
5. 5) La sarcoïdose,
6. 6) L'hypertension artérielle maligne,
7. **7) Les maladies cardiaques et vasculaires suivantes :**
 - Angine de poitrine,
 - Infarctus du myocarde,
 - Pontage aorto-coronarien,
 - Remplacement valvulaire prothétique,
 - Valvulopathie décompensée
 - Maladies athéromateuses évoluées,
 - Artérite des membres inférieurs,
 - Accident vasculaire cérébral, méningé ou cérébro-méningé,
 - Troubles du rythme avec stimulateur,
8. **8) Les maladies neurologiques suivantes:**
 - Sclérose en plaques,
 - Syndromes extra pyramidaux,
 - Paraplégies Hémiplegies
 - Epilepsies du lobe temporal, myocloniques progressives et post traumatiques,
9. **9) Maladies musculaires ou neuromusculaires suivantes :**
 - Polynévrites,
 - Amyotrophies spinales progressives,
 - Myopathies,
 - Myasthénies,
10. 10) Les encéphalopathies,
11. 11) Les néphropathies
12. **12) Les rhumatismes chroniques inflammatoires ou dégénératifs suivants :**
 - Spondylarthrite ankylosante,
 - Polyarthrite rhumatoïde,
 - Arthroses graves
13. 13) La périarthrite noueuse,

- 14.14) Le lupus érythémateux disséminé,
- 15.15) Les insuffisances respiratoires chroniques par obstruction ou restriction
- 16.16) La poliomyélite antérieure aiguë.
- 17.17) **Les maladies métaboliques suivantes :**
 - Diabètes,
 - Dysprotéïnémies,
 - Dyslipoprotéïnémies,
- 18.18) Les cardiopathies congénitales,
- 19.19) Les affections endocriniennes complexes,
- 20.20) Le rhumatisme articulaire aigu,
- 21.21) L'ostéomyélite chronique,
- 22.22) Les complications graves et durables des gastrectomies et de la maladie ulcéreuse,
- 23.23) La cirrhose du foie,
- 24.24) La rectocolite hémorragique,
- 25.25) Le pemphigus malin et le psoriasis,
- 26.26) L'hydatidose et ses complications.