

**Art. 9.** — A l'issue du dépouillement, il est établi un procès-verbal des opérations de vote. Il est ensuite procédé à la proclamation des résultats.

La liste des délégués élus est publiée par voie d'affichage au bureau de vote central et dans chaque section de vote.

**Art. 10.** — Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 25 février 1982

P. le ministre de l'intérieur  
et par délégation

*Le directeur général  
de l'administration  
et des moyens*

Noureddine BENMEHIDI

## MINISTÈRE DU TRAVAIL

**Décret n° 82-302 du 11 septembre 1982 relatif aux modalités d'application des dispositions législatives concernant les relations individuelles de travail.**

Le Président de la République,

Vu la Constitution et notamment ses articles 111-10° et 152 ;

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

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

Décète :

**Article 1er.** — Le présent décret fixe les modalités d'application des dispositions législatives concernant les relations individuelles de travail.

**Art. 2.** — Les présentes dispositions s'appliquent à tout organisme employeur, quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient.

### TITRE I

#### LA FORMATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

##### Chapitre I

##### Du document d'engagement et de la période d'essai

**Art. 3.** — En application de l'article 56 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 et de l'article 4 de la loi n° 82-06 du 27 février 1982 susvisées, l'organisme employeur est tenu d'établir, dès le recrutement du travailleur, un document d'engagement.

Celui-ci doit être signé des deux parties et remis au travailleur, au plus tard, à la date d'effet dudit document.

**Art. 4.** — Le document d'engagement doit préciser notamment :

— la date à partir de laquelle le travailleur doit occuper son poste de travail,

— le poste et le lieu d'affectation du travailleur,

— le salaire de base ainsi que les éléments complémentaires prévus par la loi n° 78-12 du 5 août 1978 susvisée,

— la durée de la période d'essai,

— la durée de la relation de travail ou, le cas échéant, les travaux pour la réalisation desquels le travailleur a été engagé.

Le document d'engagement, dont la nature sera précisée par les statuts-types, comporte également toutes les références aux dispositions légales et réglementaires relatives aux droits et obligations du travailleur.

La nature du document d'engagement sera précisée par les statuts-types.

**Art. 5.** — L'organisme employeur soumet le candidat retenu à une période d'essai dont la durée sera fixée par le statut-type du secteur d'activité auquel appartient l'organisme employeur.

Sauf le cas prévu à l'article 8 ci-dessous, la période d'essai ne peut excéder :

— un mois pour le personnel d'exécution,

— deux mois pour le personnel de maîtrise,

— six mois pour le personnel d'encadrement,

— neuf mois pour le personnel occupant des postes supérieurs.

**Art. 6.** — Durant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail, sans préavis, ni indemnités.

Toutefois, un préavis dont la durée ne peut excéder quinze jours, pourra être prévu, selon des modalités qui seront fixées par les statuts-types et exigés des personnels affectés à des postes comportant des responsabilités.

### Chapitre II

#### La confirmation de la relation de travail

**Art. 7.** — A l'issue de la période d'essai et lorsque celle-ci a été jugée satisfaisante, l'organisme employeur est tenu de confirmer le travailleur au poste de travail, par un acte écrit dont la nature et les modalités de délivrance seront fixées par les statuts-types.

Cette confirmation prend effet à compter de la date du recrutement à l'essai.

**Art. 8.** — Lorsque les résultats obtenus par le travailleur pendant la période d'essai n'ont pas été jugés satisfaisants, l'organisme employeur peut, soit décider la poursuite de l'essai pour une nouvelle et dernière période égale à celle précédemment accomplie, soit procéder au recrutement du travailleur et à son affectation à un poste de travail d'un niveau de classification inférieur et correspondant à ses capacités et à ses qualifications réelles, soit, enfin, le relever de ses fonctions, conformément aux dispositions de l'article 6 du présent décret.

Dans ces cas et s'il s'estime lésé, le travailleur peut s'adresser aux institutions prévues par la législation et la réglementation relatives à la participation des travailleurs à la vie de l'organisme employeur.

**Art. 9.** — L'acte de confirmation de la relation de travail doit stipuler notamment :

- le poste de travail dans lequel est confirmé le travailleur,
- le grade et la catégorie de classification du poste occupé,
- le salaire de poste,
- le lieu de l'emploi,
- la durée de l'engagement ou les travaux à réaliser lorsque la relation de travail est conclue pour une durée déterminée.

**Art. 10.** — Sous réserve des dispositions de l'article 22 du présent décret, toute modification du contenu de l'acte de confirmation ne peut intervenir qu'après accord des parties et en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## TITRE II

### LE DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

#### Chapitre I

##### Classification - Avancement - Rétrogradation

**Art. 11.** — Dans le cadre de la législation, en matière de classification des postes de travail, le grade du travailleur est exclusivement déterminé par le niveau de classification du poste qu'il occupe.

**Art. 12.** — Durant sa vie professionnelle, le travailleur change de grade, lors de son passage d'un poste de travail à un autre, affecté d'un niveau de classification différent.

Le changement de grade consiste, soit en un avancement dans un poste plus élevé, lorsque le travailleur réunit les critères d'accès à ce poste, soit en une rétrogradation, lorsque le travailleur ne remplit pas, conformément aux normes établies, les tâches afférentes au poste de travail qu'il occupait.

#### Section I

##### L'avancement

**Art. 13.** — L'avancement vers un poste plus élevé dans le système de classification des postes, se fait par voie de promotion interne.

La promotion sanctionne le développement des connaissances et des qualifications professionnelles du travailleur par une nouvelle affectation à un poste de travail qui lui confère un grade supérieur à celui qui était le sien.

La promotion vise également à réunir les conditions les plus favorables à une amélioration constante de la production et de la productivité, en affectant à chaque poste de travail, le travailleur dont les qualifications répondent parfaitement aux exigences du poste.

**Art. 14.** — La promotion interne sanctionne :

- l'expérience professionnelle et les qualifications acquises par le travailleur au sein de l'organisme employeur,
- les connaissances, titres et diplômes acquis par le travailleur à l'issue d'une formation.

**Art. 15.** — Au sein de l'organisme employeur, les emplois vacants ou nouvellement créés sont pourvus, en priorité, par les travailleurs confirmés appartenant à la même catégorie ou à une catégorie inférieure à celle des postes à pourvoir.

La promotion de ces travailleurs intervient lorsqu'ils réunissent les conditions requises pour l'occupation du poste de travail à pourvoir et ce, dans le cadre de la législation relative à la participation des travailleurs à la vie de l'organisme employeur.

**Art. 16.** — La promotion du travailleur à un grade supérieur ne peut intervenir qu'afin de pourvoir un poste vacant ou nouvellement créé figurant dans l'organigramme dûment approuvé de l'organisme employeur.

Le grade acquis doit impérativement correspondre au niveau de classification du poste de travail ainal pourvu.

**Art. 17.** — Le travailleur peut bénéficier d'une promotion à la suite de résultats probants obtenus lors d'un examen interne à l'organisme employeur ou à l'issue d'un stage de formation professionnelle organisés à l'effet de pourvoir des postes de travail vacants, sous réserve, toutefois, que lesdits examens et stages soient appropriés et dûment réglementés.

Peut également bénéficier d'une promotion, le travailleur qui, individuellement et indépendamment de la relation de travail, a élevé son niveau de formation et a obtenu un certificat ou un diplôme scolaire ou universitaire, dûment reconnu et validé. Cependant, la promotion de ce travailleur est subordonnée à l'existence, au sein de l'organisme employeur, d'un poste vacant dont le niveau de classification correspond aux qualifications nouvelles du travailleur.

**Art. 18.** — Lorsqu'un travailleur confirmé ne réunit pas encore totalement les critères d'accès à un poste de travail plus élevé que le sien, il peut être, néanmoins, admis, à titre provisoire, à occuper ce poste, après avis des institutions ayant pour objet la participation des travailleurs à la vie de l'organisme employeur.

La durée de l'occupation provisoire de ce poste ne peut dépasser une année de travail effectif.

**Art. 19.** — Au terme de la durée fixée à l'article 18 ci-dessus, l'organisme employeur est tenu de procéder à un examen des aptitudes du travailleur à satisfaire aux conditions et aux tâches inhérentes au poste de travail qu'il occupe provisoirement.

Lorsque l'évaluation ainsi faite se révèle positive, le travailleur bénéficie d'une priorité pour l'occupation de ce poste de travail.

Dans le cas contraire, le travailleur est réaffecté à un poste correspondant à ses qualifications.

#### Section II

##### Rétrogradation

**Art. 20.** — La rétrogradation du travailleur consiste en sa réaffectation à un poste de travail d'un niveau de classification inférieur, qui lui confère un grade inférieur à celui qui était le sien.

Art. 21. — Lorsqu'un travailleur n'accomplit pas les tâches inhérentes à son poste de travail, dans le respect des normes professionnelles établies par la réglementation en vigueur et ce, de manière continue, l'organisme employeur peut le réaffecter à un poste de travail d'un niveau de classification inférieur à celui du poste qu'il occupe.

Cependant, avant de prononcer la rétrogradation de ce travailleur, l'organisme employeur s'assure de l'impossibilité de le faire bénéficier d'un stage de formation professionnelle qui lui aurait permis d'ajuster son niveau de qualification aux exigences du poste de travail occupé.

L'organisme employeur s'assure également, avant de prononcer la rétrogradation, qu'il n'existe aucun poste d'un niveau de classification identique à celui occupé par le travailleur correspondant à ses compétences et à ses aptitudes et auquel il aurait pu être affecté.

## Chapitre II

### Réaffectation du travailleur

Art. 22. — Conformément aux dispositions de l'article 49 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 susvisée, l'organisme employeur peut, dans le respect des procédures légales et réglementaires en vigueur et dans le cadre de l'organisation de son activité ou dans le cas où les besoins du service l'exigent, affecter le travailleur qui est tenu d'accepter, à tout autre poste de travail correspondant à sa qualification en tout lieu d'activité de l'organisme employeur.

Art. 23. — Compte tenu des nécessités de service, l'organisme employeur est tenu de donner une réponse motivée à toute demande de mutation, dûment justifiée du travailleur.

Art. 24. — L'organisme employeur est tenu de réaffecter le travailleur à un autre poste de travail :

— lorsque, dans le cadre de la législation en vigueur et sur avis du médecin du travail de l'organisme employeur, le travailleur ne peut plus, compte tenu de son état de santé, accomplir les tâches inhérentes au poste de travail occupé,

— lorsque les aptitudes du travailleur sont réduites consécutivement à un accident ou à une maladie professionnelle.

Art. 25. — Lorsqu'un travailleur présente des aptitudes physiques réduites, à la suite d'un accident, d'une maladie ou de son âge, il est réaffecté, après la période de réadaptation professionnelle prévue par la législation en vigueur, à un poste correspondant à ses capacités.

Lorsque le nouveau poste de travail est affecté d'un niveau de classification inférieur à celui afférent au poste initial du travailleur, celui-ci perçoit le salaire ainsi que les primes et indemnités afférentes au nouveau poste.

## Chapitre III

### La modification de la relation de travail

Art. 26. — S'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes

les relations de travail en cours et les droits acquis au jour de la modification subsistent entre le nouvel organisme employeur et les travailleurs.

Art. 27. — Le travailleur peut rompre sa relation de travail si, à l'occasion de la modification de la situation juridique de l'organisme employeur, il subit un préjudice immédiat ou futur qui justifie cette dénonciation.

Art. 28. — Dans les cas de cessions opérées en faveur de l'Etat, des collectivités locales et des entreprises publiques, de restructuration d'entreprises ou de compression d'effectif, les travailleurs transférés seront assujettis à la réglementation des statuts particuliers des organismes employeurs auxquels ils sont affectés.

Art. 29. — Lorsqu'un travailleur est transféré dans un autre organisme employeur, en application des dispositions de l'article 28 ci-dessus, il est affecté à un poste correspondant à ses capacités.

Le travailleur perçoit, en conséquence, le salaire de poste afférent au nouvel emploi.

## Chapitre IV

### Les absences

#### Section I

#### *Les absences pour des raisons de santé*

Art. 30. — Les absences pour des raisons de santé peuvent intervenir :

— en cas de maladie temporaire ou de longue durée,

— en cas d'accidents et de maladies professionnelles.

Art. 31. — La suspension de la relation de travail pour cause de maladie est de droit jusqu'au rétablissement de l'intéressé et ce, dans les conditions prévues par la législation relative à la sécurité sociale.

Art. 32. — Sauf dans le cas de maladie professionnelle, le travailleur ne peut bénéficier d'une absence pour cause de maladie que sur présentation d'un certificat médical délivré par les établissements hospitaliers, les médecins assermentés ou le médecin du travail de l'organisme employeur.

Art. 33. — Les conditions et les modalités de rémunération, pendant les absences dues à la maladie, sont déterminées par la législation relative à la sécurité sociale.

Art. 34. — En cas d'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la suspension de la relation de travail est de droit jusqu'à la guérison ou la consolidation des lésions, sauf jouissance, par le travailleur, d'une rente correspondant à un taux d'incapacité défini par la législation relative à la sécurité sociale.

Art. 35. — La réintégration des travailleurs visés aux articles précédents est de droit, après rétablissement ou consolidation, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## Section II

*Les absences spéciales payées*

Art. 36. — La suspension de la relation de travail durant les périodes prénatales et post-natales, telles que définies par la législation en vigueur, est de droit pour les travailleuses.

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

Les conditions et modalités de rémunération de l'absence pour congé prénatal et post-natal, sont déterminées par la législation relative à la sécurité sociale.

Art. 37. — Tout travailleur désirant se rendre en pèlerinage aux lieux saints de l'Islam et réunissant les conditions requises par la réglementation en vigueur, a droit, une fois dans sa vie professionnelle, à une absence spéciale rémunérée de trente jours consécutifs.

Art. 38. — Tout travailleur a droit à une absence spéciale payée, dont la durée est fixée ci-après, à l'occasion de chacun des événements familiaux suivants :

- mariage du travailleur : trois jours ouvrables,
- naissance d'un enfant du travailleur : trois jours ouvrables,
- mariage ou circoncision d'un enfant du travailleur : trois jours ouvrables,
- décès des ascendants, des descendants directs et des collatéraux directs du travailleur ou de son conjoint : trois jours ouvrables,
- décès du conjoint du travailleur : trois jours ouvrables.

La durée des absences fixées au présent article est augmentée de délais de route.

Les délais de route et les délais de production des pièces justificatives de l'absence, seront fixés par les statuts-types.

Art. 39. — Tout travailleur investi d'une mission occasionnelle, auprès ou au sein d'une institution nationale, notamment le Parti et les organisations de masse, ainsi que les assemblées populaires, a droit au bénéfice d'absences spéciales payées.

La demande d'absence pour cette mission est formulée auprès de l'organisme employeur par l'instance nationale concernée et doit préciser la durée de l'absence augmentée, éventuellement, de délais de route.

Art. 40. — Les travailleurs ayant le statut d'athlète et qui jouent un rôle actif dans une des compétitions nationales ou internationales agréées par le ministre chargé des sports, ont droit à une absence spéciale payée pendant la durée des compétitions auxquelles ils participent, augmentée des délais de route.

Les statuts-types préciseront les modalités d'application du présent article.

Art. 41. — Tout travailleur ayant la qualité de représentant syndical, bénéficie d'absences spéciales payées, dans le cadre de l'exercice de son mandat, lorsqu'il doit participer aux assemblées et aux réunions syndicales statutaires.

Art. 42. — Tout travailleur appelé à suivre des stages de formation syndicale ou politique, bénéficie d'absences spéciales payées dont la durée est égale à la durée de ces stages.

Le travailleur doit, préalablement à son absence, aviser l'organisme employeur et lui fournir toutes les pièces justificatives, notamment les attestations ou les convocations délivrées par les instances concernées.

Art. 43. — Tout travailleur appelé à passer des examens, a droit à une absence spéciale payée d'une durée égale à celle fixée pour le déroulement de l'examen, augmentée des délais de route.

Le travailleur doit, au préalable, dès qu'il a eu connaissance de la date de l'examen, aviser l'organisme employeur et lui fournir, à l'issue de cet examen, toutes pièces justificatives.

Les statuts-types préciseront les modalités d'application du présent article.

Art. 44. — Outre la participation aux actions de formation prévues par la réglementation en vigueur, tout travailleur peut, dans les conditions fixées par les statuts-types et dans la limite de quatre heures par semaine, bénéficier d'absences spéciales payées pour suivre des cours de formation ou de perfectionnement.

Art. 45. — Tout travailleur autorisé à participer à des séminaires nationaux et internationaux relatifs à la recherche scientifiques et à la culture, bénéficie d'absences spéciales payées dont la durée est égale à celle fixée pour le déroulement du séminaire, augmentée des délais de route.

Les bénéficiaires doivent, préalablement, fournir les pièces justificatives y afférentes.

Art. 46. — Pendant une année et à compter de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, chaque jour, de deux heures d'absences spéciales payées, pendant les six premiers mois et d'une heure par jour, pendant les six derniers mois.

Ces heures sont distinctes des autres périodes de repos prévues au cours de la journée et peuvent être réparties en deux périodes d'une heure ou de trente minutes, selon le cas, à la demande de l'intéressée.

## Section III

*Les absences spéciales non rémunérées*

Art. 47. — En application de l'article 77 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 susvisée, tout travailleur peut, pour des raisons impérieuses, bénéficier d'absences spéciales non rémunérées, dans la limite de vingt-quatre demi-journées ouvrables par an, lorsque les nécessités du service le permettent.

## TITRE III

LA CESSATION DE LA RELATION  
DE TRAVAIL

## Chapitre I

La cessation de la relation de travail  
du fait du travailleur

Art. 48. — Lorsque le travailleur veut, par démission, mettre fin à la relation de travail, il est tenu de formuler une demande écrite et de donner un préavis à son organisme employeur.

Le délai de préavis court à compter du jour de la réception, par l'organisme employeur, de la lettre de démission.

Art. 49. — En cas de démission, la durée du préavis est égale à celle de la période d'essai prévue à l'article 5 du présent décret. Elle ne peut, en aucun cas, dépasser les durées fixées au statut-type du secteur d'activité auquel appartient l'organisme employeur.

## Chapitre II

## Le licenciement pour compression d'effectifs

Art. 50. — En application des dispositions de l'article 94 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, l'organisme employeur peut, lorsque des raisons économiques valables justifient cette mesure, procéder à une compression d'effectifs, dans les conditions prévues par le présent décret, après avoir utilisé les moyens prévus par l'article 95 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 susvisée.

Art. 51. — Les raisons économiques justifiant la décision de compression d'effectifs, doivent, dans tous les cas, être appréciées, dans le cadre des objectifs du plan, par les autorités nationales compétentes en la matière.

Un texte ultérieur déterminera les modalités d'application du présent article.

Art. 52. — L'organisme employeur doit saisir l'inspecteur du travail territorialement compétent, d'une demande d'autorisation de prendre l'une des mesures suivantes :

- la réduction d'horaire,
- le travail intermittent,
- la procédure de mise à la retraite anticipée,
- la procédure de transfert de personnel dans d'autres organismes employeurs,
- le licenciement pour compression d'effectifs.

Art. 53. — Les institutions prévues par la législation relative à la participation des travailleurs au sein de l'organisme employeur, sont associées de droit à l'examen des mesures à prendre en application de l'article 52 du présent décret.

Art. 54. — L'organisme employeur saisit, aux fins d'autorisation, l'inspecteur du travail territorialement compétent, par lettre recommandée, en précisant, notamment, la nature et la portée de la mesure qu'il envisage de prendre ainsi que les raisons qui la justifient et l'effectif de travailleurs concernés.

La demande d'autorisation doit être accompagnée d'un dossier comprenant l'ensemble des éléments ou des pièces justifiant la mesure envisagée.

Dans le secteur socialiste, l'organisme employeur doit solliciter l'accord de son autorité de tutelle, pour la mesure envisagée, avant la mise en œuvre de la procédure prévue ci-dessus.

Art. 55. — L'inspecteur du travail est tenu de procéder à toutes enquêtes, afin de s'assurer de la validité des raisons invoquées.

Dans le cadre de son enquête, l'inspecteur du travail peut faire appel à tout agent ou service compétent de l'Etat. Il doit, en outre, consulter obligatoirement les représentants élus des travailleurs et, le cas échéant, les instances politiques et syndicales qu'il juge utile de consulter.

Il se prononce dans les trente jours qui suivent sa saisine.

Art. 56. — Après autorisation de l'inspecteur du travail, l'organisme employeur met en œuvre la mesure arrêtée, selon le cas et ce, conformément à la législation en vigueur.

En cas de licenciement pour compression d'effectifs, l'organisme employeur, en accord avec les représentants élus des travailleurs, doit procéder aux licenciements en respectant l'ordre suivant :

- 1° les travailleurs les moins anciens et les moins performants ;
- 2° les travailleurs ayant le moins de personnes à charge ;
- 3° les travailleurs bénéficiant d'emplois réservés ou prioritaires.

Art. 57. — Les travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour compression d'effectifs, perçoivent de droit les indemnités prévues par les dispositions de la loi n° 82-06 du 27 février 1982 relative aux relations individuelles de travail.

Ils bénéficient, en outre, d'une priorité de réembauchage au sein de l'organisme employeur.

Art. 58. — En cas de licenciements individuels rapprochés, l'inspecteur du travail doit s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un licenciement collectif déguisé.

Dans ce cas, il peut s'opposer auxdits licenciements et faire application des dispositions prévues par le présent décret.

## Chapitre III

Les autres cas de cessation  
de la relation de travail

Art. 59. — La relation de travail prend également fin dans les cas suivants, conformément aux dispositions de la législation relative à la sécurité sociale :

- l'incapacité totale de travail,
- le décès,
- la retraite.

Art. 60. — La cessation de la relation de travail par le travailleur concerné par la mise à la retraite, ne devient effective que lorsqu'il est admis à bénéficier de ses droits à la retraite.

Lorsque les nécessités de la formation professionnelle ou de la production l'exigent et après avis des institutions légalement prévues au sein de l'organisme employeur, le travailleur peut être maintenu en activité, soit sur sa demande, soit à l'initiative de la direction, après accord du travailleur concerné.

L'organisme employeur prend en charge, en collaboration avec les institutions légalement prévues au sein de l'organisme employeur, la reconstitution de la carrière du travailleur et fait prévaloir les droits de ce dernier.

#### TITRE IV

### LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

#### Chapitre I

##### Dispositions générales

Art. 61. — Les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires, sont celles prévues par le présent décret. Elles seront précisées, en tant que de besoin, par les statuts-types des secteurs d'activité ainsi que par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Art. 62. — La sanction disciplinaire est infligée par l'organisme employeur ou par son représentant, dûment autorisé, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art. 63. — La détermination de la sanction disciplinaire applicable est fonction du degré de gravité de la faute, des circonstances atténuantes ou aggravantes dans lesquelles elle a été commise, de la responsabilité du travailleur incriminé, des conséquences de la faute sur la production et du préjudice causé à l'organisme employeur ou aux travailleurs de cet organisme.

Art. 64. — Aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée au travailleur, plus de trois mois après la constatation de la faute commise.

Art. 65. — La sanction n'est infligée qu'après audition du travailleur, sauf refus de comparaître, dûment constaté.

Le travailleur a droit à la communication de son dossier. Il peut, en outre, se faire assister, lors de son audition, par un travailleur ou une personne de son choix.

Art. 66. — En cas de faute grave pouvant entraîner le licenciement, l'organisme employeur peut prendre toute mesure conservatoire et doit saisir l'instance compétente en matière de discipline dans les quatre jours qui suivent la date de cette mesure.

Passé le délai prévu à l'alinéa ci-dessus, le travailleur ayant fait l'objet de la mesure disciplinaire conservatoire saisit l'instance précitée de son cas. Celle-ci inscrit en toute priorité le cas à l'examen.

Outre les dispositions prévues ci-dessus et en cas de poursuites pénales, les statuts-types détermineront les mesures propres à sauvegarder l'intérêt du travailleur.

Art. 67. — Si, au cours de l'année qui suit l'application de la mesure disciplinaire, le comportement et le rendement du travailleur le justifient, l'organisme employeur peut, après avis de l'instance compétente en matière de discipline, prononcer l'absolution du travailleur.

Dans le cas de la faute du premier degré, le travailleur peut, à l'expiration d'une période d'une année qui suit l'application de la mesure disciplinaire et sur la base d'éléments justifiés, introduire une requête auprès de la direction de l'organisme employeur, en vue d'une annulation éventuelle de ladite mesure. La direction de l'organisme est tenue de répondre à la requête du travailleur, après examen et avis de l'instance compétente en matière de discipline.

Dans le cas d'une faute du deuxième ou du troisième degré, la durée minimale pour qu'intervienne l'absolution du travailleur, est de trois années, à compter du jour de l'application de la mesure disciplinaire.

En cas de récidive pour la même faute ou pour des fautes de degrés différents, l'absolution ne peut être prononcée.

#### Chapitre II

##### Les fautes professionnelles

Art. 68. — Les différents cas de fautes professionnelles sont définis par les dispositions présentes et précisés, en tant que de besoin, par les statuts-types des secteurs d'activité.

Les fautes professionnelles, sans préjudice de leur qualification pénale, sont classées en :

- fautes du premier degré,
- fautes du deuxième degré,
- faute du troisième degré.

Art. 69. — Sont considérés comme fautes du premier degré, les actes par lesquels le travailleur porte atteinte à la discipline générale, telle que prévue par la réglementation des statuts-types et par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Art. 70. — Sont considérés comme fautes du deuxième degré, les actes commis par le travailleur, par imprudence ou par négligence.

Sont classés parmi les fautes du deuxième degré, les actes par lesquels le travailleur :

1° porte préjudice, par imprudence ou négligence, à la sécurité du personnel ou des biens de l'organisme employeur ;

2° cause, par imprudence ou négligence, des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières ou autres objets constituant le patrimoine de l'organisme employeur.

Art. 71. — Est considéré comme faute du troisième degré, le fait par le travailleur :

— de se rendre coupable de dissimulation ou de fausse déclaration en matière d'incompatibilités ou de cumul d'emplois,

— de refuser, sans motif valable, d'exécuter les instructions de la hiérarchie pour une réalisation de travaux inhérents à son poste de travail,

— d'être responsable du versement délibéré, par quelque moyen que ce soit, à son profit ou à celui d'un tiers, d'un salaire supérieur à celui dû, ou de tout versement au titre du salaire, non mentionné sur la fiche de paie,

— de divulguer ou de tenter de divulguer des secrets professionnels ou classés comme tels par la réglementation,

— de détourner ou de dissimuler des documents de service, d'information, de gestion ou des renseignements d'ordre professionnel,

— de se rendre coupable d'avoir perçu des dons en espèces ou en nature ou d'autres avantages, de quelque nature que ce soit, de la part d'une personne physique ou morale, entretenant ou susceptible d'entretenir des relations d'affaires directes ou indirectes avec l'organisme employeur,

— d'utiliser à des fins personnelles ou à des fins étrangères au service, les locaux, les équipements et, plus généralement, les biens, les services ou les moyens de travail de l'organisme employeur,

— de commettre une faute grave dans l'exercice de ses fonctions,

— de se livrer à des actes de violence sur toute personne à l'intérieur des lieux de travail,

— de commettre, pendant la durée de sa relation de travail, un délit ou un crime qui ne permet pas de le laisser au poste qu'il occupe, lorsque cette infraction est établie par les services judiciaires compétents,

— de causer intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets constituant le patrimoine de l'organisme employeur.

Art. 72. — Lorsque les fautes professionnelles prévues à l'article 71 du présent décret, sont imputables à des travailleurs, quel que soit leur rang dans la hiérarchie, elles sont censées être le fait du supérieur hiérarchique direct, si celui-ci, lorsqu'il en a eu connaissance, ne les désavoue pas et ne prend pas de mesures disciplinaires à l'encontre de ses préposés, auteurs des actes.

Art. 73. — Les statuts-types préciseront, en fonction des spécificités et des particularités de chaque secteur, les différents cas de fautes professionnelles prévues aux articles 68 à 72 du présent décret.

### Chapitre III

#### Les sanctions

Art. 74. — Sans préjudice des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur, tout travailleur, quel que soit son grade, se rendant coupable d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction aux dispositions législatives et réglementaires relatives aux relations de travail, peut être puni de l'une des sanctions disciplinaires énumérées ci-après :

- avertissement verbal,
- avertissement écrit,
- blâme,
- mise à pied de 1 à 3 jours,

— mise à pied de 4 à 8 jours,

— rétrogradation à titre disciplinaire,

— licenciement avec préavis et indemnités,

— licenciement sans préavis ni indemnités.

Art. 75. — Les différents cas de fautes professionnelles, prévus aux articles 68 à 72 du présent décret, donnent lieu à l'application de l'une des sanctions disciplinaires dans les limites suivantes :

— faute professionnelle du premier degré : sanction allant de l'avertissement verbal à la mise à pied de 1 à 3 jours,

— faute professionnelle du deuxième degré : mise à pied de 4 à 8 jours,

— faute professionnelle du troisième degré : sanction allant de la rétrogradation à titre disciplinaire au licenciement sans préavis, ni indemnités.

Art. 76. — Les sanctions réprimant les fautes professionnelles des deuxième et troisième degrés, sont prononcées conformément aux procédures légales en vigueur.

Les statuts-types des secteurs d'activités préciseront, en tant que de besoin, les modalités d'application des présentes dispositions relatives aux sanctions disciplinaires.

### TITRE V

#### DISPOSITIONS FINALES

Art. 77. — Les statuts-types ainsi que les statuts particuliers et les conventions collectives préciseront les modalités d'application du présent décret, selon les particularités et les spécificités des secteurs d'activité.

Art. 78. — Sont abrogées, toutes dispositions contraires à celles du présent décret.

Art. 79. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 11 septembre 1982.

Chadli BENDJEDID

Décret n° 82-303 du 11 septembre 1982 relatif à la gestion des œuvres sociales.

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment ses articles 111-10° et 152 ;

Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, notamment son article 182 ;

Vu le décret n° 74-252 du 28 décembre 1974 fixant les modalités de constitution, les attributions, le fonctionnement et le financement de la commission des affaires sociales et culturelles de l'entreprise et de l'unité dans les entreprises socialistes ;

Vu le décret n° 82-179 du 15 mai 1982 fixant le contenu et le mode de financement des œuvres sociales ;