
Resume du Code du travail

Algérie



DROIT DU TRAVAIL

AFRICARRIERES

Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

- 01** Code du travail algérien : lois et réglementation de l'emploi
- 02** Droits fondamentaux des travailleurs en Algérie : guide complet
- 03** Types de contrats de travail en Algérie : CDI, CDD et stages
- 04** Salaire minimum en Algérie : SMIG, SMAG et grilles salariales
- 05** Heures de travail et congés en Algérie : Guide juridique complet
- 06** Licenciement et indemnités en Algérie : Guide complet 2024
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie en Algérie : Guide complet
- 08** Syndicats et représentation en Algérie : droits et obligations
- 09** Harcèlement et discrimination au travail en Algérie : droits et recours
- 10** Droit du travail des femmes en Algérie : congé maternité et égalité
- 11** Travail des jeunes et âge minimum d'emploi en Algérie

Code du travail algérien : lois et réglementation de l'emploi

Le cadre juridique du travail en Algérie

Le droit du travail algérien est principalement régi par la **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990** relative aux relations de travail, modifiée et complétée par plusieurs textes ultérieurs. Ce code du travail constitue le socle juridique encadrant les relations entre employeurs et salariés sur le territoire algérien.

La réglementation du travail s'appuie également sur :

- La Constitution algérienne de 2020
- La Loi n° 94-09 du 15 février 1994 relative à la préservation de l'emploi et à la protection des salariés susceptibles de perdre leur emploi
- La Loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage
- Les conventions collectives sectorielles

Structure et organisation du Code du travail

Champ d'application

Le Code du travail algérien s'applique à toutes les relations de travail établies sur le territoire national, qu'il s'agisse :

- Du secteur économique public
- Du secteur économique privé
- Des institutions et administrations publiques pour leur personnel contractuel
- Des associations et organismes à but non lucratif employant du personnel salarié

Sont exclus de ce champ d'application les fonctionnaires et agents publics régis par le statut général de la fonction publique.

Principes fondamentaux

Le Code du travail algérien consacre plusieurs principes essentiels :

1. **Le droit au travail** : reconnu comme un droit et un devoir de chaque citoyen
2. **L'égalité de traitement** : interdiction de toute discrimination dans l'emploi

3. **La liberté syndicale** : droit d'adhésion et de création d'organisations syndicales
4. **Le droit de grève** : exercé dans le cadre légal défini

Les contrats de travail

Types de contrats reconnus

La législation algérienne distingue principalement :

- **Le contrat à durée indéterminée (CDI)** : forme normale et générale de la relation de travail
- **Le contrat à durée déterminée (CDD)** : limité dans le temps et soumis à des conditions strictes
- **Le contrat de travail à temps partiel** : durée inférieure à la durée légale
- **Le contrat d'apprentissage** : formation professionnelle en alternance

Conditions de validité du contrat

Pour être valable, le contrat de travail doit respecter :

1. **L'âge minimum** : 16 ans révolus (sauf dérogations spécifiques)
2. **La capacité juridique** des parties contractantes
3. **La forme écrite** obligatoire pour les CDD et recommandée pour les CDI
4. **L'enregistrement** auprès des services de l'emploi

Durée et conditions de travail

Temps de travail légal

La réglementation algérienne fixe :

- **Durée hebdomadaire** : 40 heures maximum
- **Durée quotidienne** : 8 heures en principe
- **Repos hebdomadaire** : minimum 24 heures consécutives
- **Congés payés annuels** : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont encadrées par des dispositions spécifiques :

- Limite de 20% de la durée légale hebdomadaire
- Majoration de 50% pour les heures supplémentaires normales
- Majoration de 75% pour les heures effectuées les jours de repos

Rémunération et avantages sociaux

Salaire minimum garanti

L'Algérie dispose d'un système de salaire national minimum garanti (SNMG) révisé périodiquement. Le montant actuel (*à vérifier*) s'élève à 20 000 DZD bruts par mois pour la fonction publique.

Éléments de rémunération

La rémunération du travailleur comprend obligatoirement :

- **Le salaire de base**
- **Les primes et indemnités** prévues par la convention collective
- **Les avantages en nature** le cas échéant
- **La prime de rendement individuel ou collectif**

Protection sociale et sécurité au travail

Couverture sociale obligatoire

Tout employeur doit assurer l'affiliation de ses salariés à :

- La **Caisse Nationale des Assurances Sociales (CNAS)**
- La **Caisse Nationale de Retraite (CNR)**
- La **Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)**

Hygiène et sécurité

Les obligations patronales incluent :

1. Mise en place d'un comité d'hygiène et de sécurité dans les entreprises de plus de 20 salariés
2. Formation obligatoire des travailleurs aux règles de sécurité
3. Fourniture des équipements de protection individuelle
4. Déclaration des accidents du travail dans les 48 heures

Rupture du contrat de travail

Modes de rupture

Le contrat de travail peut prendre fin par :

- **Démission** du travailleur avec préavis

- **Licenciement** pour motif économique ou disciplinaire
- **Rupture conventionnelle** d'un commun accord
- **Retraite** ou invalidité
- **Décès** de l'une des parties

Procédures de licenciement

Le licenciement disciplinaire doit respecter une procédure stricte :

1. Mise en demeure écrite
2. Enquête contradictoire
3. Consultation du délégué du personnel ou du représentant syndical
4. Notification écrite de la décision motivée

Relations collectives de travail

Représentation du personnel

Les travailleurs bénéficient de plusieurs formes de représentation :

- **Délégués du personnel** : élus dans les entreprises de plus de 20 salariés
- **Comité de participation** : organe consultatif dans les entreprises publiques
- **Représentants syndicaux** : désignés par les organisations syndicales représentatives

Négociation collective

La négociation collective s'organise à plusieurs niveaux :

- Conventions nationales interprofessionnelles
- Conventions collectives sectorielles
- Accords d'entreprise

Contrôle et sanctions

L'application du droit du travail est contrôlée par :

- **L'Inspection du travail** : contrôle administratif et conseil
- **La Caisse Nationale de Sécurité Sociale** : contrôle des cotisations
- **Les tribunaux sociaux** : règlement des conflits individuels
- **Les commissions de recours** : voies de recours administratives

Les sanctions encourues par les employeurs en cas d'infraction vont de l'amende administrative au redressement judiciaire, selon la gravité des manquements constatés.



Droits fondamentaux des travailleurs en Algérie : guide complet

Le cadre juridique des droits des travailleurs en Algérie

Les droits fondamentaux des travailleurs en Algérie sont principalement régis par la **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990** relative aux relations de travail, modifiée et complétée par plusieurs textes, notamment l'**Ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996**. Ces textes s'articulent autour de la Constitution algérienne de 2016 qui garantit les droits sociaux fondamentaux.

Le Code du travail algérien reconnaît trois piliers essentiels des droits des travailleurs : la liberté syndicale, l'égalité de traitement et la protection sociale. Ces droits s'appliquent à tous les salariés du secteur privé et public, représentant environ 12 millions de travailleurs selon les dernières statistiques officielles.

La liberté syndicale et le droit de représentation

Droit de création et d'adhésion syndicale

La **Loi n° 90-14 du 2 juin 1990** relative aux modalités d'exercice du droit syndical garantit aux travailleurs algériens :

- Le droit de créer des organisations syndicales sans autorisation préalable
- La liberté d'adhésion ou de non-adhésion à un syndicat
- La protection contre toute discrimination liée à l'activité syndicale
- Le droit de grève, encadré par l'article 57 de la Constitution

En Algérie, on compte actuellement plus de 60 organisations syndicales reconnues, dont l'**Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA)** qui regroupe environ 2,5 millions d'adhérents.

Représentation du personnel dans l'entreprise

Les entreprises employant au moins 20 salariés doivent mettre en place des instances représentatives :

1. **Délégués du personnel** : élus pour 2 ans, un délégué pour 20 à 49 salariés
2. **Comité de participation** : obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés
3. **Comité d'hygiène et de sécurité** : requis pour les entreprises à risques

Égalité de traitement et non-discrimination

Principe de non-discrimination

L'**article 29 de la Constitution algérienne** et l'**article 17 de la Loi 90-11** interdisent toute discrimination fondée sur :

- L'origine sociale, ethnique ou géographique
- Le sexe (l'écart salarial femmes-hommes est estimé à 15% selon l'ONS - à vérifier)
- Les opinions politiques ou syndicales
- La religion
- L'âge (sauf dispositions légales spécifiques)
- Le handicap

Égalité salariale et professionnelle

Le principe "à travail égal, salaire égal" est inscrit dans le Code du travail. Le **Salaire National Minimum Garanti (SNMG)** est fixé à **20 000 DZD** depuis janvier 2021 (à vérifier la dernière revalorisation).

Les conventions collectives sectorielles complètent ce dispositif en fixant des grilles salariales spécifiques. Plus de 40 conventions collectives sont actuellement en vigueur en Algérie.

Protection sociale et sécurité au travail

Couverture de sécurité sociale

Tous les salariés algériens bénéficient obligatoirement de la protection de la **Caisse Nationale des Assurances Sociales (CNAS)** qui couvre :

- **Assurance maladie** : remboursement à 80% des frais médicaux
- **Accidents du travail** : prise en charge à 100%
- **Maternité** : 14 semaines de congé indemnisé
- **Invalidité et décès** : pensions et allocations

Les cotisations sociales représentent 34,5% du salaire brut (25% employeur, 9,5% salarié).

Hygiène et sécurité au travail

Le **Décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991** définit les obligations en matière de sécurité :

1. Évaluation des risques professionnels obligatoire
2. Formation à la sécurité pour tous les nouveaux embauchés
3. Équipements de protection individuelle gratuits
4. Médecine du travail : visite médicale annuelle obligatoire

Temps de travail et congés

Durée légale du travail

La législation algérienne fixe la durée légale du travail à :

- **40 heures par semaine** (8 heures par jour)
- **35 heures pendant le Ramadan** (7 heures par jour)
- Heures supplémentaires limitées à 20% du temps normal
- Majoration de 50% pour les heures supplémentaires

Congés et repos

Les travailleurs algériens ont droit à :

- **Congés payés annuels** : 2,5 jours par mois travaillé (30 jours/an)
- **Congés exceptionnels** : mariage (3 jours), décès (3 jours), naissance (3 jours)
- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives (généralement le vendredi)
- **Jours fériés** : 12 jours fériés légaux rémunérés

Recours et protection juridique

Inspection du travail

L'**Inspection Générale du Travail** compte environ 800 inspecteurs répartis sur le territoire national. Elle a pour missions :

- Contrôler l'application de la législation du travail
- Constater les infractions et dresser des procès-verbaux
- Conseiller employeurs et salariés
- Intervenir dans les conflits individuels et collectifs

Recours juridiques

En cas de litige, les travailleurs peuvent saisir :

1. **La section sociale du tribunal** pour les conflits individuels
2. **L'inspection du travail** pour médiation
3. **Le Conseil de Prud'hommes** (à vérifier l'existence en Algérie)
4. **La Cour d'appel** en cas de recours

Les délais de prescription pour agir en justice sont de **3 ans** pour les créances salariales et **2 ans** pour les accidents du travail.

Défis actuels et perspectives

Malgré un cadre juridique développé, des défis persistent dans l'application effective des droits des travailleurs en Algérie. Le secteur informel, représentant environ 40% de l'emploi selon l'ONS, échappe largement à cette protection. Les autorités travaillent actuellement sur des réformes pour renforcer les mécanismes de contrôle et d'application des droits fondamentaux des travailleurs.



Types de contrats de travail en Algérie : CDI, CDD et stages

Le cadre législatif des contrats de travail en Algérie

Le droit du travail algérien est principalement régi par la **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990** relative aux relations de travail, modifiée et complétée par plusieurs textes, notamment l'**Ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996**. Ces textes définissent les différents types de contrats de travail autorisés sur le territoire algérien.

Avec **2 304 offres d'emploi** actuellement disponibles sur le marché algérien, la connaissance des spécificités contractuelles est essentielle pour les employeurs comme pour les salariés.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Caractéristiques du CDI

Le CDI constitue la **forme normale et générale de la relation de travail** selon l'article 12 de la loi 90-11. Il s'agit du contrat de référence en Algérie, offrant la plus grande sécurité d'emploi.

- Durée illimitée dans le temps
- Période d'essai maximum de 6 mois pour les cadres et 3 mois pour les autres catégories
- Salaire minimum garanti : **20 000 DZD** (SNMG - Salaire National Minimum Garanti)
- Protection renforcée contre le licenciement

Avantages du CDI

1. **Stabilité professionnelle** : sécurité de l'emploi
2. **Avantages sociaux complets** : sécurité sociale, congés payés, primes
3. **Possibilité d'évolution** : formation, promotion interne
4. **Accès au crédit facilité** auprès des banques algériennes

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Conditions de recours au CDD

L'article 12 bis de la loi 90-11 précise que le CDD ne peut être conclu que dans des **cas limitativement énumérés** :

- Remplacement d'un travailleur temporairement absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Travaux à caractère saisonnier
- Activités non permanentes de l'entreprise
- Contrats de première embauche pour les jeunes diplômés

Durée et renouvellement

La réglementation algérienne impose des limites strictes :

- **Durée initiale** : 12 mois maximum
- **Renouvellement** : possible une seule fois
- **Durée totale** : 24 mois maximum (renouvellement inclus)
- **Délai de carence** : 6 mois avant un nouveau CDD pour le même poste

Rémunération et droits

Le salarié en CDD bénéficie des **mêmes droits** qu'un salarié en CDI :

- Salaire au moins égal au SNMG (20 000 DZD)
- Indemnité de fin de contrat : *à vérifier selon la convention collective*
- Congés payés au prorata de la durée travaillée
- Protection sociale complète

Les contrats de stage

Stage d'initiation professionnelle

Destiné aux jeunes diplômés, ce dispositif est encadré par les textes relatifs à l'emploi des jeunes :

- **Durée** : 12 mois maximum
- **Indemnité** : 15 000 DZD mensuels (à vérifier)
- **Couverture sociale** : assurée par l'État
- **Objectif** : faciliter l'insertion professionnelle

Stage de formation

Pour les étudiants et élèves en formation :

- Stage obligatoire ou volontaire
- Convention tripartite : établissement de formation, entreprise, stagiaire

- Gratification possible mais non obligatoire
- Durée variable selon le cursus

Le travail temporaire (Intérim)

Cadre juridique

Le travail temporaire en Algérie est **strictement encadré** par la réglementation. Les entreprises de travail temporaire doivent obtenir un **agrément préalable** des autorités compétentes.

Conditions de recours

- Remplacement temporaire d'un salarié absent
- Surcroît temporaire d'activité
- Travaux urgents pour des raisons de sécurité
- Emplois à caractère saisonnier

Durée et limitations

- **Mission initiale** : 6 mois maximum
- **Prolongation** : possible dans la limite de 18 mois au total
- **Interdictions** : remplacement de grévistes, postes dangereux non autorisés

Obligations communes à tous les contrats

Formalités administratives

Tout contrat de travail en Algérie doit respecter certaines obligations :

1. **Déclaration à la CNAS** (Caisse Nationale des Assurances Sociales)
2. **Inscription au registre du personnel**
3. **Respect du droit du travail** et des conventions collectives
4. **Visite médicale d'embauche** obligatoire

Durée du travail et repos

- **Durée légale** : 40 heures par semaine
- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum
- **Congés annuels** : 2,5 jours ouvrables par mois travaillé
- **Jours fériés** : payés et chômés

Rupture des contrats de travail

Préavis et indemnités

La rupture du contrat de travail obéit à des règles précises selon le type de contrat :

- **CDI** : préavis variable selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle
- **CDD** : rupture anticipée possible dans certains cas avec indemnités
- **Licenciement économique** : procédure spécifique avec autorisation de l'inspection du travail

Protection sociale en cas de rupture

Les salariés bénéficient de dispositifs de protection :

- Allocation chômage via la **CNAC** (Caisse Nationale d'Assurance Chômage)
- Maintien temporaire des droits à la sécurité sociale
- Possibilité de reconversion professionnelle

Note : Certaines dispositions spécifiques peuvent varier selon les conventions collectives sectorielles. Il est recommandé de consulter l'inspection du travail territorialement compétente pour des situations particulières.

Salaire minimum en Algérie : SMIG, SMAG et grilles salariales

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)

Le SMIG constitue le salaire minimum légal en Algérie pour tous les travailleurs du secteur non agricole. Fixé par décret gouvernemental, il est régulièrement revalorisé pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie.

Montant actuel du SMIG

- **SMIG mensuel** : 22 000 DZD depuis janvier 2022
- **SMIG horaire** : environ 115,79 DZD (calculé sur la base de 190 heures par mois)
- **Durée légale du travail** : 40 heures par semaine

Ce montant s'applique à tous les secteurs d'activité à l'exception de l'agriculture, qui dispose de son propre barème avec le SMAG.

Évolution récente du SMIG

Les dernières revalorisations du SMIG ont été les suivantes :

1. **2022** : Augmentation à 22 000 DZD (+10%)
2. **2021** : 20 000 DZD
3. **2020** : 20 000 DZD
4. **2019** : 18 000 DZD

Le salaire minimum agricole garanti (SMAG)

Le secteur agricole bénéficie d'un régime spécifique avec le SMAG, généralement fixé à un niveau inférieur au SMIG en raison des spécificités du travail agricole.

Montant du SMAG

- **SMAG journalier** : à vérifier - dernière information disponible
- **SMAG mensuel** : calculé sur la base de 26 jours travaillés par mois
- **Application** : tous les travailleurs agricoles permanents et saisonniers

Particularités du travail agricole

Le SMAG tient compte des spécificités suivantes :

- Saisonnalité de l'activité agricole
- Avantages en nature souvent accordés (logement, nourriture)
- Rythme de travail adapté aux cycles agricoles

Grilles salariales par secteur

Fonction publique

La fonction publique algérienne dispose de sa propre grille indiciaire établie par le **Statut général de la fonction publique** (Ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006).

- **Indice minimum** : 804 points
- **Valeur du point** : à vérifier DZD
- **Classifications** : 15 catégories (de 1 à 15)
- **Primes et indemnités** : variables selon le poste et la région

Secteur de l'éducation

Les enseignants bénéficient d'un statut particulier avec des grilles spécifiques :

- **Instituteurs** : grille spécifique avec 11 échelons
- **Professeurs du moyen** : grille adaptée au niveau d'enseignement
- **Professeurs du secondaire** : barème supérieur avec primes de zone
- **Enseignants universitaires** : statut particulier (Loi n° 99-05)

Secteur de la santé

Le personnel médical et paramédical dispose de grilles salariales particulières :

- **Médecins généralistes** : à vérifier - salaire de base
- **Médecins spécialistes** : majorations selon la spécialité
- **Personnel paramédical** : infirmiers, techniciens de santé
- **Primes spécifiques** : garde, astreinte, zone difficile

Secteur bancaire

Les banques publiques et privées appliquent généralement des conventions collectives avec des salaires supérieurs au SMIG :

- **Agents d'accueil** : salaire d'embauche généralement 25% au-dessus du SMIG

- **Chargés de clientèle** : salaires variables avec primes sur objectifs
- **Cadres bancaires** : grilles évolutives avec formation continue

Réglementation et obligations légales

Cadre juridique

Le salaire minimum est encadré par plusieurs textes :

- **Code du travail** (Loi n° 90-11 du 21 avril 1990)
- **Loi n° 90-02** relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail
- **Décrets d'application** fixant les montants du SMIG et SMAG

Obligations de l'employeur

Tout employeur doit respecter les obligations suivantes :

1. **Versement minimum** : ne peut verser moins que le SMIG/SMAG
2. **Païement mensuel** : au plus tard le dernier jour du mois
3. **Bulletin de paie** : obligatoire avec détail des cotisations
4. **Déclarations sociales** : CNAS, CASNOS selon le régime

Sanctions en cas de non-respect

- **Amende** : de 2 000 à 6 000 DZD par salarié concerné
- **Rappel de salaires** : obligation de verser les arriérés
- **Sanctions pénales** : possible emprisonnement en cas de récidive

Perspectives d'évolution

Facteurs d'influence

L'évolution des salaires minimums dépend de plusieurs facteurs :

- **Inflation** : maintien du pouvoir d'achat
- **Croissance économique** : capacité de financement
- **Négociations sociales** : dialogue entre partenaires sociaux
- **Comparaisons régionales** : harmonisation maghrébine

Enjeux actuels

Les principales préoccupations concernent :

- **Écart avec le secteur privé** : attractivité des emplois publics
- **Jeunes diplômés** : adéquation formation-emploi
- **Économie informelle** : formalisation des emplois
- **Compétitivité** : équilibre entre protection sociale et attractivité économique

Note importante : Les montants et réglementations évoluent régulièrement. Il est recommandé de vérifier les dernières publications officielles du Journal Officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire (JORADP) pour les informations les plus récentes.



Heures de travail et congés en Algérie : Guide juridique complet

Durée légale du travail en Algérie

Le droit du travail algérien, principalement régi par la **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail** modifiée et complétée, établit un cadre précis concernant les heures de travail et les congés.

Durée hebdomadaire légale

La durée légale du travail est fixée à **40 heures par semaine**, réparties généralement sur 5 jours ouvrables. Cette durée peut être organisée selon différentes modalités :

- 8 heures par jour sur 5 jours
- Horaires flexibles respectant le plafond hebdomadaire
- Travail en équipes selon les besoins de l'entreprise

Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne de travail ne peut excéder **12 heures**, pauses comprises. Pour les travailleurs de nuit, la durée est limitée à **7 heures par nuit**.

Heures supplémentaires

Définition et limites

Les heures supplémentaires correspondent à tout travail effectué au-delà de la durée légale de 40 heures par semaine. Elles sont soumises à des restrictions strictes :

- Maximum **20% de la durée normale** soit 8 heures par semaine
- Autorisation préalable de l'inspection du travail pour certains secteurs
- Accord préalable du travailleur obligatoire

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire :

1. **25% de majoration** pour les heures supplémentaires normales
2. **50% de majoration** pour le travail de nuit (entre 21h et 5h)

3. **75% de majoration** pour le travail les vendredis et jours fériés
4. **100% de majoration** pour le travail les vendredis après 12h

Congés payés annuels

Durée des congés annuels

Tout travailleur a droit à un congé annuel payé dont la durée est déterminée comme suit :

- **2,5 jours ouvrables par mois** de travail effectif
- Soit **30 jours ouvrables par année** complète de travail
- Les congés sont calculés du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante

Conditions d'acquisition

Pour bénéficier de congés payés, le travailleur doit :

1. Avoir accompli au moins **un mois de travail effectif**
2. Être lié par un contrat de travail en cours de validité
3. Avoir été présent au moins 15 jours dans le mois

Période et modalités de prise des congés

La prise des congés est organisée selon les règles suivantes :

- Période de prise : **du 1er mai au 31 octobre** de chaque année
- Possibilité de report partiel sur l'année suivante avec accord de l'employeur
- Fractionnement possible avec un minimum de 12 jours consécutifs
- Planning établi en concertation avec les représentants du personnel

Congés spéciaux

Congés pour événements familiaux

La législation algérienne prévoit des congés spéciaux pour certains événements :

- **Mariage du travailleur** : 3 jours
- **Naissance d'un enfant** : 3 jours
- **Décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant** : 3 jours
- **Décès d'un frère ou d'une sœur** : 1 jour
- **Circoncision** : 1 jour

Congé de maternité

Les travailleuses enceintes bénéficient d'un **congé de maternité de 98 jours** :

- 6 semaines avant l'accouchement
- 8 semaines après l'accouchement (minimum obligatoire)
- Possibilité d'extension sur prescription médicale

Jours fériés légaux

Fêtes religieuses et nationales

L'Algérie reconnaît plusieurs jours fériés chômés et payés :

Fêtes fixes

- **1er janvier** : Nouvel An
- **1er mai** : Fête du Travail
- **19 juin** : Fête de l'indépendance et de la jeunesse
- **5 juillet** : Fête de l'indépendance
- **1er novembre** : Anniversaire de la Révolution

Fêtes religieuses (dates variables)

- **Mouloud** : Anniversaire de la naissance du Prophète
- **Aïd el-Fitr** : Fête de la rupture du jeûne (2 jours)
- **Aïd el-Adha** : Fête du sacrifice (2 jours)
- **1er Moharram** : Nouvel An hégirien
- **Achoura** : 10ème jour de Moharram

Repos hebdomadaire

Vendredi, jour de repos

Le **vendredi est le jour de repos hebdomadaire légal** en Algérie. Les dispositions suivantes s'appliquent :

- Durée minimum de 24 heures consécutives
- Travail exceptionnel possible avec majoration de 100%
- Repos compensateur obligatoire en cas de travail le vendredi
- Possibilité d'un second jour de repos selon la convention collective

Dispositions particulières

Secteurs spécifiques

Certains secteurs bénéficient de régimes particuliers :

- **Secteur pétrolier** : Régime de travail par roulement avec congés prolongés
- **Transport** : Aménagement des heures selon les contraintes du service
- **Santé** : Garde et astreintes avec compensations spécifiques
- **Éducation** : Calendrier adapté aux périodes scolaires

Contrôle et sanctions

L'inspection du travail veille au respect de ces dispositions. Les infractions peuvent entraîner :

- Amendes administratives
- Mise en demeure de régularisation
- Poursuites pénales en cas de récidive
- Dommages et intérêts au profit du travailleur

Note : Certaines dispositions spécifiques peuvent nécessiter une vérification auprès des textes les plus récents, le droit du travail étant régulièrement actualisé.

Licenciement et indemnités en Algérie : Guide complet 2024

Cadre légal du licenciement en Algérie

Le licenciement en Algérie est régi principalement par la **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990** relative aux relations de travail, modifiée et complétée par plusieurs textes dont l'Ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996. Ce cadre juridique définit les conditions, procédures et indemnités applicables lors de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Types de licenciement reconnus

Licenciement pour motif économique

Le licenciement économique peut intervenir dans les cas suivants :

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Restructuration ou réorganisation
- Changements technologiques
- Cessation partielle d'activité

Licenciement pour motif personnel

Il concerne :

- Insuffisance professionnelle
- Faute simple du salarié
- Inaptitude médicale
- Perte de confiance (pour certains postes)

Licenciement disciplinaire

Pour faute grave ou lourde, notamment :

- Abandon de poste
- Vol ou détournement
- Violence ou harcèlement
- Divulgence de secrets professionnels

Procédures obligatoires de licenciement

Procédure disciplinaire préalable

Avant tout licenciement pour motif personnel, l'employeur doit respecter la procédure suivante :

1. **Convocation à un entretien préalable** : Par lettre recommandée avec AR, 5 jours ouvrables avant l'entretien
2. **Entretien préalable** : Le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel
3. **Notification du licenciement** : Par lettre recommandée avec AR, en précisant les motifs

Consultation des représentants du personnel

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la consultation du comité de participation est obligatoire avant tout licenciement économique. Cette consultation doit intervenir **au moins 15 jours** avant la notification du licenciement.

Autorisation administrative

Certaines catégories de salariés bénéficient d'une protection spéciale nécessitant une autorisation de l'inspecteur du travail :

- Représentants syndicaux
- Membres du comité de participation
- Femmes enceintes
- Salariés en congé maladie (à vérifier)

Préavis de licenciement

La durée du préavis varie selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle :

Ouvriers et employés

- Moins de 5 ans d'ancienneté : **1 mois**
- 5 ans et plus d'ancienneté : **2 mois**

Agents de maîtrise et cadres

- Moins de 5 ans d'ancienneté : **2 mois**
- 5 ans et plus d'ancienneté : **3 mois**

Exceptions : Aucun préavis n'est dû en cas de faute grave ou lourde. Le préavis peut être exécuté ou indemnisé au choix de l'employeur.

Indemnités de licenciement

Indemnité légale de licenciement

Pour tout licenciement (sauf faute grave ou lourde) avec au moins **1 an d'ancienneté** :

- **15 jours** de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- **20 jours** de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans
- **30 jours** de salaire par année d'ancienneté au-delà de 20 ans

Le salaire de référence est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Indemnité de préavis

Si le préavis n'est pas exécuté, l'employeur doit verser une indemnité équivalente au salaire correspondant à la durée du préavis.

Indemnité compensatrice de congés payés

Correspond aux congés acquis et non pris à la date de rupture du contrat, calculée sur la base du salaire habituel.

Autres indemnités possibles

- Prime de fin d'année proratisée
- 13ème mois proratisé si prévu
- Heures supplémentaires non récupérées
- Primes et avantages acquis

Licenciements interdits ou limités

Certains licenciements sont interdits par la loi :

- Pendant la grossesse et jusqu'à **14 semaines** après l'accouchement
- Pendant un congé maladie d'origine professionnelle
- Pour motifs discriminatoires (origine, religion, opinions politiques)
- En raison de l'exercice normal du droit de grève
- Pour activité syndicale légitime

Recours contre le licenciement

Saisine de l'inspection du travail

Le salarié peut saisir l'inspecteur du travail dans un délai de **15 jours** suivant la notification du licenciement pour contester la régularité de la procédure.

Recours judiciaire

Action devant le tribunal du travail dans un délai de **2 ans** à compter de la rupture pour :

- Licenciement abusif
- Non-respect de la procédure
- Insuffisance des indemnités
- Discrimination

Sanctions en cas de licenciement abusif

Le tribunal peut ordonner :

- Réintégration du salarié (rare en pratique)
- Indemnités pour licenciement abusif : **1 à 24 mois** de salaire selon l'ancienneté
- Dommages-intérêts complémentaires
- Rappel des indemnités légales non versées

Formalités administratives post-licenciement

L'employeur doit :

1. Délivrer un **certificat de travail** dans les 48 heures
2. Remettre une **attestation d'emploi** pour les allocations chômage
3. Effectuer les déclarations à la **CNAS** (Caisse Nationale des Assurances Sociales)
4. Déclarer la rupture à l'inspection du travail dans les **8 jours**

Note : Certaines dispositions spécifiques peuvent s'appliquer selon les conventions collectives sectorielles. Il est recommandé de vérifier les textes en vigueur et de consulter un spécialiste en droit du travail pour des situations particulières.

Sécurité sociale et assurance maladie en Algérie : Guide complet

Le système de sécurité sociale algérien : organisation générale

Le système de sécurité sociale en Algérie est régi principalement par la **Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983** relative aux assurances sociales, modifiée et complétée par plusieurs textes législatifs. Il repose sur un régime obligatoire qui couvre l'ensemble des travailleurs salariés et assimilés.

Les organismes de sécurité sociale

Le système est géré par plusieurs organismes spécialisés :

- **Caisse Nationale des Assurances Sociales des travailleurs salariés (CNAS)** : gère les prestations en nature et en espèces pour les salariés
- **Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non-salariés (CASNOS)** : couvre les travailleurs indépendants
- **Caisse Nationale de Retraite (CNR)** : gère les pensions de retraite
- **Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)** : administre l'assurance chômage

Régime d'assurance maladie des salariés

Champ d'application

L'assurance maladie couvre obligatoirement :

- Tous les travailleurs salariés du secteur public et privé
- Les apprentis et stagiaires de la formation professionnelle
- Les pensionnés et ayants droit
- Les bénéficiaires d'allocations chômage
- Les étudiants (régime spécifique)

Cotisations sociales

Les cotisations d'assurance maladie sont réparties comme suit :

1. **Cotisation employeur** : 12,5% du salaire brut
2. **Cotisation salarié** : 1,5% du salaire brut

3. **Total** : 14% du salaire soumis à cotisation

Le plafond de cotisation est fixé à **8 fois le SNMG (Salaire National Minimum Garanti)**, soit environ 160 000 DZD par mois (à vérifier selon les dernières actualisations).

Prestations d'assurance maladie

Prestations en nature

Les prestations médicales remboursées comprennent :

- **Soins médicaux** : consultations, examens, analyses biologiques
- **Soins dentaires** : traitements conservateurs et prothèses
- **Hospitalisations** : frais de séjour et traitements
- **Médicaments** : selon la nomenclature nationale
- **Appareillage** : prothèses et orthèses

Taux de remboursement

Les taux de remboursement varient selon le type de prestation :

- **Consultations médicales** : 80% du tarif conventionnel
- **Hospitalisation en secteur public** : 100%
- **Médicaments vignette rouge** : 100%
- **Médicaments vignette bleue** : 80%
- **Médicaments vignette jaune** : 30%

Prestations en espèces

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié bénéficie d'indemnités journalières :

1. **Taux** : 50% du salaire de référence
2. **Durée maximale** : 3 ans pour la même affection
3. **Délai de carence** : aucun délai
4. **Condition d'ancienneté** : 6 mois d'affiliation minimum

Accidents du travail et maladies professionnelles

Cotisations

La cotisation pour les accidents du travail et maladies professionnelles est entièrement à la charge de l'employeur :

- **Taux général** : 1,25% du salaire brut
- **Taux majoré** : jusqu'à 5% selon le niveau de risque de l'activité

Prestations spécifiques

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

- **Soins médicaux** : prise en charge à 100%
- **Indemnités journalières** : 100% du salaire de référence
- **Rente d'invalidité** : selon le taux d'incapacité déterminé
- **Capital décès** : versé aux ayants droit

Assurance maternité

Conditions d'ouverture de droits

Pour bénéficier des prestations maternité, la salariée doit :

1. Justifier de 6 mois d'affiliation minimum
2. Être immatriculée à la sécurité sociale
3. Déclarer sa grossesse avant la fin du 3ème mois

Prestations maternité

- **Examens prénataux** : remboursement à 100%
- **Accouchement** : prise en charge intégrale
- **Congé maternité** : 14 semaines indemnisées à 100% du salaire
- **Allocation de maternité** : versement unique (montant à vérifier)

Droits des ayants droit

Bénéficiaires

Peuvent prétendre aux prestations en qualité d'ayants droit :

- **Conjoint** : épouse sans activité professionnelle
- **Enfants** : jusqu'à 18 ans (21 ans si scolarisés, 25 ans si étudiants)
- **Ascendants** : parents à charge dans certaines conditions

Droits aux prestations

Les ayants droit bénéficient des mêmes taux de remboursement que l'assuré principal pour les soins médicaux et l'hospitalisation.

Formalités administratives

Immatriculation

L'employeur doit :

1. Déclarer le salarié dans les 30 jours suivant l'embauche
2. Remettre la carte Chifa (carte à puce sécurisée)
3. Effectuer les déclarations mensuelles de salaires
4. Verser les cotisations avant le 20 de chaque mois

Remboursements

Pour obtenir le remboursement des frais médicaux :

- Présenter la carte Chifa chez les prestataires conventionnés
- Constituer un dossier de remboursement avec les justificatifs
- Respecter les délais de prescription (2 ans maximum)

Sanctions et contrôles

Le non-respect des obligations de sécurité sociale expose l'employeur à :

- **Pénalités de retard** : 3% par mois de retard
- **Majorations** : jusqu'à 25% des cotisations dues
- **Poursuites pénales** : en cas de travail dissimulé
- **Solidarité patronale** : prise en charge des prestations non couvertes

La **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990** relative aux relations de travail précise les obligations de l'employeur en matière de protection sociale des salariés.

Syndicats et représentation en Algérie : droits et obligations

Cadre juridique de la liberté syndicale en Algérie

La liberté syndicale en Algérie est garantie par la Constitution de 2020 dans son article 69, qui reconnaît le droit des travailleurs à constituer des organisations syndicales. Le **Code du travail algérien (Loi n° 90-11 du 21 avril 1990)** modifiée par l'Ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996, constitue le texte de référence en matière de relations de travail et de représentation syndicale.

Les principales dispositions légales incluent :

- La **Loi n° 90-14 du 2 juin 1990** relative aux modalités d'exercice du droit syndical
- Le **Décret exécutif n° 91-31 du 2 février 1991** fixant les modalités d'application de la loi sur l'exercice du droit syndical
- La **Loi n° 90-02 du 6 février 1990** relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail

Constitution et fonctionnement des syndicats

Conditions de création d'un syndicat

Pour constituer un syndicat en Algérie, les conditions suivantes doivent être respectées :

1. **Nombre minimum de membres** : 20 travailleurs pour un syndicat d'établissement
2. **Dépôt de statuts** : auprès du tribunal de première instance territorialement compétent
3. **Déclaration** : à l'inspection du travail dans un délai de 30 jours
4. **Publication** : au Journal Officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire

Types d'organisations syndicales

Le système syndical algérien reconnaît plusieurs niveaux d'organisation :

- **Syndicats d'établissement** : au niveau de l'entreprise
- **Syndicats communaux** : regroupant plusieurs établissements d'une même commune
- **Syndicats de wilaya** : au niveau départemental
- **Unions nationales** : fédérations sectorielles ou confédérations générales

Représentation des salariés dans l'entreprise

Délégués du personnel

Dans les entreprises employant au moins **20 salariés**, l'élection de délégués du personnel est obligatoire selon les modalités suivantes :

- 1 délégué pour 20 à 50 salariés
- 2 délégués pour 51 à 100 salariés
- 3 délégués pour 101 à 250 salariés
- 4 délégués pour 251 à 500 salariés
- 1 délégué supplémentaire par tranche de 250 salariés au-delà de 500

Comités de participation

La **Loi n° 88-01 du 12 janvier 1988** relative à l'orientation des entreprises publiques économiques prévoit la création de comités de participation dans les entreprises publiques, permettant aux travailleurs de participer à la gestion.

Droit de grève : cadre légal et procédures

Principe constitutionnel

L'article 69 de la Constitution algérienne de 2020 garantit le droit de grève, qui s'exerce "dans le cadre de la loi". Ce droit est réglementé par la **Loi n° 90-02 du 6 février 1990** relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail.

Procédure obligatoire avant la grève

Avant tout déclenchement de grève, les étapes suivantes doivent être respectées :

1. **Négociation directe** : entre les représentants des travailleurs et l'employeur
2. **Médiation** : intervention de l'inspecteur du travail (durée : 8 jours maximum)
3. **Arbitrage** : si la médiation échoue (durée : 8 jours maximum)
4. **Préavis de grève** : 8 jours minimum avant le déclenchement

Services minimums

Dans certains secteurs considérés comme essentiels, un service minimum doit être assuré :

- Services de santé publique
- Services de sécurité

- Services de distribution d'eau et d'électricité
- Services de télécommunications
- Transport public urbain

Protection des représentants syndicaux

Statut protecteur

Les représentants syndicaux bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement :

- **Autorisation préalable** : de l'inspecteur du travail pour tout licenciement
- **Période de protection** : durant le mandat et 6 mois après son expiration
- **Réintégration possible** : en cas de licenciement abusif

Facilités accordées

Les représentants du personnel disposent de :

- **Crédit d'heures** : 15 heures par mois pour les délégués du personnel
- **Liberté de déplacement** : dans l'entreprise pour l'exercice de leur mandat
- **Droit d'affichage** : dans des emplacements réservés
- **Local syndical** : dans les entreprises de plus de 150 salariés (à vérifier)

Principales confédérations syndicales

Le paysage syndical algérien est dominé par plusieurs organisations :

- **Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA)** : principale centrale syndicale historique
- **Confédération Générale Autonome des Travailleurs en Algérie (CGATA)**
- **Union Nationale des Travailleurs Algériens (UNTA)**
- **Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique (SNAPAP)**

Négociation collective et conventions

Niveaux de négociation

La négociation collective s'organise à trois niveaux :

1. **National** : accords-cadres entre gouvernement, patronat et syndicats
2. **Sectoriel** : conventions collectives de branche
3. **Entreprise** : accords d'établissement

Contenu des conventions collectives

Les conventions collectives peuvent traiter de :

- Classifications professionnelles et grilles salariales
- Conditions de travail et durée du travail
- Formation professionnelle
- Protection sociale complémentaire
- Procédures de règlement des conflits

Sanctions et contentieux

Violations du droit syndical

Les infractions au droit syndical sont sanctionnées par :

- **Amendes** : de 2 000 à 10 000 DZD pour entrave à la liberté syndicale
- **Sanctions pénales** : en cas d'atteinte grave aux droits syndicaux
- **Dommages et intérêts** : pour préjudice causé

Juridictions compétentes

Les litiges relatifs au droit syndical relèvent de :

- **Tribunaux du travail** : pour les conflits individuels
- **Cour d'appel sociale** : en appel
- **Cour suprême** : en cassation

Note : Certaines dispositions spécifiques peuvent nécessiter une vérification auprès des textes officiels les plus récents, la législation sociale étant régulièrement mise à jour.

Harcèlement et discrimination au travail en Algérie : droits et recours

Cadre légal de protection contre le harcèlement et la discrimination

L'Algérie dispose d'un arsenal juridique pour protéger les travailleurs contre le harcèlement et la discrimination en milieu professionnel. Le cadre légal s'appuie principalement sur la **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990** relative aux relations de travail, modifiée et complétée par l'**Ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996**.

Protection constitutionnelle

La Constitution algérienne de 2020 garantit dans son article 34 l'égalité des citoyens devant la loi sans discrimination aucune fondée notamment sur :

- Le sexe
- La race
- La couleur
- La langue
- La religion
- L'opinion politique
- L'origine nationale ou sociale

Types de harcèlement et discrimination reconnus

Harcèlement moral

Le **Code pénal algérien** définit le harcèlement moral comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de :

1. Porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié
2. Altérer sa santé physique ou mentale
3. Compromettre son avenir professionnel

Harcèlement sexuel

L'**article 341 bis du Code pénal** réprime le harcèlement sexuel, défini comme le fait d'user de pressions graves dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Les sanctions peuvent aller jusqu'à **2 ans**

d'emprisonnement et 200 000 DZD d'amende.

Discrimination à l'embauche

La loi algérienne interdit toute discrimination lors du recrutement basée sur :

- Le genre (sauf exceptions justifiées par la nature du poste)
- L'origine géographique
- L'affiliation syndicale
- Les opinions politiques
- Le statut matrimonial
- La situation de famille

Droits spécifiques des femmes au travail

Protection de la maternité

La législation algérienne accorde des protections particulières aux femmes enceintes :

- **Congé de maternité** : 14 semaines rémunérées à 100%
- **Interdiction de licenciement** pendant la grossesse et jusqu'à 14 semaines après l'accouchement
- **Aménagement des horaires** pour les femmes allaitantes
- **Interdiction du travail de nuit** dans certains secteurs (à vérifier selon les dernières modifications)

Égalité salariale

Le principe "à travail égal, salaire égal" est inscrit dans la loi algérienne. Cependant, les statistiques montrent encore des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans certains secteurs (chiffres précis à vérifier auprès de l'ONS).

Procédures de signalement et de plainte

Voies internes à l'entreprise

Avant tout recours externe, le travailleur peut :

1. Signaler les faits à son supérieur hiérarchique direct
2. Saisir le service des ressources humaines
3. Contacter le délégué du personnel ou le représentant syndical
4. Utiliser les dispositifs d'alerte interne si existants

Saisine de l'Inspection du travail

L'**Inspection du travail** est compétente pour :

- Recevoir les plaintes de harcèlement et discrimination
- Mener des enquêtes en entreprise
- Proposer des solutions de médiation
- Dresser des procès-verbaux d'infraction

Les inspecteurs du travail ont des pouvoirs d'investigation étendus et peuvent pénétrer librement dans les locaux de l'entreprise.

Recours judiciaires

Deux juridictions sont compétentes :

- **Tribunal du travail** : pour les aspects civils (dommages-intérêts, réintégration)
- **Tribunal correctionnel** : pour les infractions pénales

Sanctions et réparations

Sanctions disciplinaires

L'employeur peut prononcer contre l'auteur de harcèlement :

1. Avertissement
2. Blâme
3. Mise à pied disciplinaire
4. Rétrogradation
5. Licenciement pour faute grave

Sanctions pénales

Les sanctions pénales encourues sont :

- **Harcèlement moral** : 2 mois à 2 ans d'emprisonnement et amende de 50 000 à 200 000 DZD
- **Harcèlement sexuel** : jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 200 000 DZD d'amende
- **Discrimination** : 2 mois à 2 ans d'emprisonnement et amende (montants à vérifier)

Réparation civile

La victime peut obtenir :

- Dommages-intérêts pour préjudice moral et matériel
- Remboursement des frais médicaux

- Réintégration dans son poste
- Nullité des mesures disciplinaires abusives

Organismes de soutien et d'accompagnement

Institutions publiques

- **Conseil national des droits de l'Homme (CNDH)**
- **Direction générale du travail** au ministère du Travail
- **Centres d'aide juridictionnelle** dans les tribunaux

Organisations syndicales

Les principales confédérations syndicales en Algérie proposent un accompagnement juridique :

- Union générale des travailleurs algériens (UGTA)
- Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGATA)
- Syndicats sectoriels spécialisés

Prévention et bonnes pratiques

Obligations de l'employeur

L'employeur doit :

1. Afficher les textes relatifs à l'égalité professionnelle
2. Former les managers à la prévention du harcèlement
3. Mettre en place des procédures de signalement
4. Garantir la confidentialité des plaintes
5. Protéger les témoins et victimes contre les représailles

Conseils pour les salariés

- Documenter tous les incidents (dates, témoins, preuves)
- Conserver les échanges écrits (emails, SMS)
- Se faire accompagner par un représentant syndical
- Consulter un médecin en cas d'impact sur la santé
- Ne pas rester isolé, chercher du soutien

Avec 2304 offres d'emploi actuellement disponibles en Algérie, il est crucial que les travailleurs connaissent leurs droits et les recours disponibles pour lutter contre toute forme de harcèlement ou discrimination au

travail.



Droit du travail des femmes en Algérie : congé maternité et égalité

Cadre légal du travail des femmes en Algérie

Le droit du travail algérien encadre spécifiquement le travail des femmes à travers plusieurs textes législatifs principaux. La **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990** relative aux relations de travail constitue le texte de référence, complétée par l'**Ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996** et ses modifications ultérieures.

La Constitution algérienne de 2020 garantit l'égalité entre les citoyens sans discrimination fondée sur le sexe (article 37), établissant le principe fondamental de non-discrimination au travail.

Congé de maternité : droits et durée

Durée légale du congé maternité

Selon l'article 59 de la Loi n° 90-11, les femmes salariées bénéficient d'un **congé de maternité de 14 semaines**, réparti comme suit :

- 6 semaines avant l'accouchement présumé
- 8 semaines après l'accouchement
- Possibilité d'ajustement selon prescription médicale

Conditions d'ouverture des droits

Pour bénéficier du congé maternité, la salariée doit :

1. Justifier d'au moins 6 mois de cotisation à la Sécurité sociale
2. Présenter un certificat médical attestant de la grossesse
3. Informer l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé

Indemnisation pendant le congé

L'indemnisation du congé maternité est assurée par la **Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS)** à hauteur de **100% du salaire de référence**, calculé sur la moyenne des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Protection de la femme enceinte au travail

Interdictions et restrictions

La législation algérienne prévoit plusieurs mesures protectrices :

- **Interdiction du travail de nuit** pour les femmes enceintes (entre 21h30 et 6h00)
- Interdiction des travaux pénibles ou dangereux
- Limitation du port de charges lourdes
- Droit à des pauses supplémentaires selon prescription médicale

Aménagement du poste de travail

L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical :

1. Aménager les conditions de travail de la femme enceinte
2. Proposer un poste adapté si nécessaire
3. Maintenir la rémunération en cas de changement de poste

Congé d'allaitement et garde d'enfants

Congé d'allaitement

Après la reprise du travail, les mères bénéficient d'un **congé d'allaitement de 9 mois maximum** avec les modalités suivantes :

- 1 heure par jour pendant les 6 premiers mois
- 30 minutes par jour pendant les 3 mois suivants
- Possibilité de fractionner ces temps d'allaitement

Congés pour enfants malades

Les parents salariés peuvent bénéficier de **congrés pour enfant malade** :

- 15 jours par an pour enfant de moins de 5 ans
- 10 jours par an pour enfant de 5 à 16 ans
- Indemnisation par la Sécurité sociale selon conditions

Égalité salariale et non-discrimination

Principe d'égalité salariale

La loi algérienne consacre le principe "**à travail égal, salaire égal**" sans distinction de sexe. L'article 17 de la Loi n° 90-11 interdit explicitement toute discrimination salariale fondée sur le sexe.

Protection contre les discriminations

Les discriminations suivantes sont interdites et sanctionnées :

- Discrimination à l'embauche fondée sur le sexe
- Refus d'embauche en raison de la grossesse
- Licenciement discriminatoire
- Inégalité de traitement en matière de promotion

Secteur public vs secteur privé

Spécificités du secteur public

Les fonctionnaires bénéficient d'avantages supplémentaires selon l'**Ordonnance n° 06-03 portant Statut général de la fonction publique** :

- Congé maternité pouvant être étendu à 16 semaines
- Possibilité de congé sans solde pour élever un enfant
- Temps partiel facilité pour les mères

Application dans le secteur privé

Le secteur privé doit respecter les minima légaux, mais peut accorder des avantages supérieurs via :

- Conventions collectives sectorielles
- Accords d'entreprise
- Contrats individuels de travail

Recours et sanctions

Voies de recours

En cas de violation des droits, les salariées peuvent saisir :

1. **L'Inspection du travail** pour médiation
2. Le tribunal du travail compétent
3. La commission de recours de la CNAS pour les prestations sociales

Sanctions prévues

Les employeurs contrevenants s'exposent à :

- Amendes administratives (montants à vérifier selon barème actuel)

- Dommages-intérêts en faveur de la salariée
- Nullité du licenciement discriminatoire

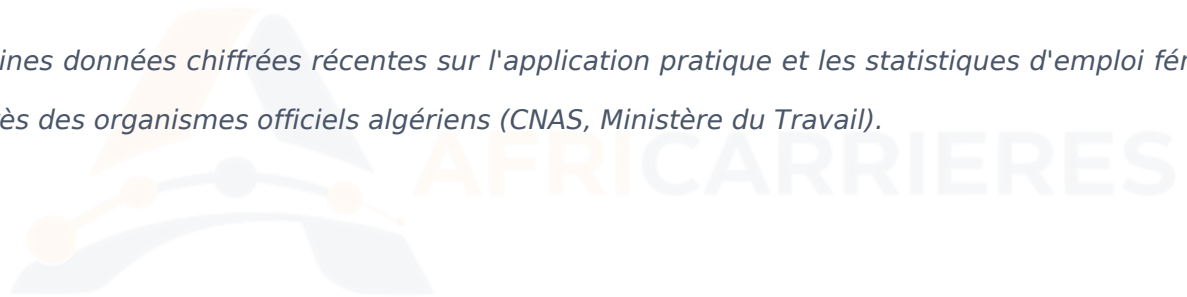
Défis et perspectives d'évolution

Enjeux actuels

Malgré un cadre légal protecteur, plusieurs défis persistent :

- Application effective des textes dans les PME
- Sensibilisation des employeurs aux droits des femmes
- Développement de structures d'accueil pour enfants

Note : Certaines données chiffrées récentes sur l'application pratique et les statistiques d'emploi féminin sont à vérifier auprès des organismes officiels algériens (CNAS, Ministère du Travail).



Travail des jeunes et âge minimum d'emploi en Algérie

Âge minimum légal d'emploi en Algérie

En Algérie, la législation du travail fixe l'âge minimum d'emploi à **16 ans révolus**, conformément aux dispositions de la Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée par l'Ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996.

Exceptions et dérogations

- **Travaux légers** : Les jeunes de 14 à 16 ans peuvent effectuer des travaux légers ne portant pas atteinte à leur santé, leur développement ou leur scolarité
- **Apprentissage** : Possible dès 15 ans dans le cadre de contrats d'apprentissage agréés
- **Travail familial** : Autorisé sous conditions dans l'entreprise familiale

Réglementation du travail des mineurs

Conditions d'emploi obligatoires

Pour les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans, plusieurs conditions strictes s'appliquent :

1. **Autorisation parentale** : Obligatoire pour tout contrat de travail
2. **Visite médicale d'aptitude** : Examen médical préalable et contrôles périodiques
3. **Durée du travail limitée** : Maximum 35 heures par semaine (contre 40 heures pour les adultes)
4. **Repos quotidien** : Minimum 12 heures consécutives
5. **Congés annuels** : 30 jours ouvrables minimum (contre 24 pour les adultes)

Travaux interdits aux mineurs

Le Code du travail algérien interdit formellement aux mineurs :

- Travail de nuit (entre 20h et 6h)
- Travaux souterrains dans les mines et carrières
- Manipulation de substances dangereuses ou toxiques
- Conduite d'équipements lourds ou dangereux
- Travaux pouvant nuire à la moralité

- Travail dans les débits de boissons

Protection sociale et rémunération

Salaire minimum

Depuis 2022, le Salaire National Minimum Garanti (SNMG) s'élève à **20 000 DZD par mois**. Les jeunes travailleurs bénéficient du même salaire minimum que les adultes, sans discrimination liée à l'âge.

Couverture sociale

Les jeunes travailleurs bénéficient de la même protection sociale que les adultes :

- Affiliation obligatoire à la Caisse Nationale des Assurances Sociales (CNAS)
- Couverture maladie et accidents du travail
- Droits aux prestations familiales le cas échéant

Dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes

Agence Nationale de l'Emploi (ANEM)

L'ANEM propose plusieurs programmes spécifiques aux jeunes :

- **Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP)** : Stages rémunérés de 12 mois dans le secteur public
- **Contrats de Pré-Emploi** : Formations qualifiantes de 6 à 18 mois
- **Programme d'emploi des jeunes diplômés** : Insertion dans la fonction publique

Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ)

Créée pour encourager l'entrepreneuriat chez les 19-35 ans, l'ANSEJ offre :

1. **Financement de projets** : Prêts bonifiés jusqu'à 10 millions DZD
2. **Accompagnement technique** : Formation et suivi des porteurs de projets
3. **Exonérations fiscales** : Réductions d'impôts pendant les premières années

Formation professionnelle

Le secteur de la formation professionnelle, géré par le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, propose :

- Plus de 400 spécialités de formation
- Formations diplômantes de 6 mois à 3 ans

- Alternance école-entreprise
- Bourses de formation pour les jeunes défavorisés

Contrôle et sanctions

Inspection du travail

L'inspection du travail, rattachée au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, veille au respect de la réglementation sur le travail des mineurs par :

- Contrôles inopinés dans les entreprises
- Vérification des documents d'emploi des jeunes
- Investigation sur les signalements

Sanctions prévues

Les employeurs contrevenants s'exposent à :

1. **Amendes** : De 5 000 à 15 000 DZD par infraction constatée
2. **Sanctions pénales** : Emprisonnement possible en cas de récidive
3. **Fermeture administrative** : Pour les cas graves

Statistiques et tendances

Marché de l'emploi des jeunes

Selon les dernières données de l'Office National des Statistiques (ONS) :

- **Taux de chômage des jeunes** : Environ 30% pour les 16-24 ans (à vérifier - données récentes)
- **Secteurs d'emploi privilégiés** : Services (45%), industrie (25%), agriculture (20%), BTP (10%)
- **Niveau d'éducation** : 60% des jeunes actifs ont un niveau secondaire ou supérieur

Évolutions récentes

Les réformes en cours visent à :

- Améliorer l'adéquation formation-emploi
- Développer l'entrepreneuriat jeune
- Renforcer les stages en entreprise
- Moderniser les centres de formation professionnelle

Avec 2 304 offres d'emploi actuellement disponibles sur les plateformes dédiées, le marché algérien offre des opportunités croissantes aux jeunes, particulièrement dans les secteurs en développement comme les

nouvelles technologies et les services.

