

Les travaux interdits aux femmes.

La législation actuelle du travail n'énumère aucun travail pour lequel la femme ne peut y accéder. Par contre dans la législation antérieure art.16 loi du 27-02-1982, il était interdit l'emploi des femmes a des travaux dangereux, insalubres ou nuisibles à leur santé. Seuls les travaux sous rayonnements ionisants sont interdits aux femmes enceintes ou en période d'allaitement, art.44 et 50 du décret 86-132 du 27 mai 1986. La femme enceinte est tenue d'informer le médecin du travail de son état. Concernant les travaux confiés aux femmes, l'employeur doit s'assurer, qu'ils n'exigent pas un effort excédant leur force (art.11 de la loi n°88-07 du 26-01-1988 JORA n°4-1988). Pour le personnel féminin la charge maximale sur de courtes durée est fixée à 25 Kg (art.11 loi n°88-07 du 26-01-1988 JORA n°4-1998). Les contrevenants sont punis à des amendes et peines de prison. Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleuses des moyens de levage, de manutention et de transport pour les charges supérieures à 25 Kg (art.26 décret exécutif n°91-05 du 19-01-1991 JORA n°4-1991).

Harcèlement sexuel

La législation du travail n'a pas encore introduit ce motif comme faute grave de l'employeur, seul le code pénal modifié a consacré la sanction du harcèlement sexuel art.341 bis «est réputée avoir commis l'infraction de harcèlement sexuel et sera punie d'un emprisonnement de 2 mois à 1 an et d'une amende de 50.000 DA à 100.000 DA, toute personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession, en donnant à autrui des ordres, en proférant des menaces, imposant des contraintes ou en exerçant des pressions, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. En cas de récidive, la peine est portée au double». JORA n°71-27 du 10 novembre 2004 loi n°04-15 du 10 novembre 2004 modifiant et complétant l'ordonnance n°66256 du 08 juin 1996 portant code pénal.

Prestation de retraite

L'âge légal ouvrant droit à pension de retraite est fixé à 60 ans. Toutefois la femme travailleuse peut demander le bénéfice d'une pension de retraite dès l'âge de 55 ans art.6 de la loi n°8312 du 12-07-1983 modifié par l'ordonnance n°96-18 du 06-07-1996 JORA n°42-1996.

En outre la femme a droit à une réduction d'âge par an par enfant élevé pendant au moins 9 ans dans la limite de 3 années art.8 de la loi n°83-12 du 02 juillet 1983 JORA n°28-1983.

Elaboré avec la collaboration du CIDDEF : مركز الإحصاء والتوثيق لحقوق الطفل و المرأة

La circulaire générale d'application des lois de la sécurité sociale n°1 du 10 novembre 1991 précise que «toutefois les dispositions particulières relatives à l'âge prévu en faveur de la femme travailleuse doivent être considérées non pas comme une obligation mais une faculté offerte aux intéressées pour partir à la retraite avant l'âge de 60 ans. En conséquence elles ne peuvent être mises à la retraite unilatéralement avant cet âge même lorsqu'elles remplissent les conditions de la durée de travail. (Avoir travaillé pendant 15 ans au moins dont 7 et 6 mois de travail effectif).

Cumul de retraite

La femme salariée peut cumuler sa propre pension de retraite avec la pension de réversion de son conjoint (art.44 de la loi n°80-12 du 02 juillet 1983 JORA 28-1983).

En cas de remariage la pension de réversion est supprimée (art.16 de l'ordonnance 96-18 du 06 juillet 1998 JORA 1842) et le montant de cette pension est transféré et partagé entre les enfants bénéficiaires de la pension de réversion.

Retraite des régimes spéciaux

La femme salariée âgée de 45 ans au moins, et qui réunit 15 années de travail effectif ayant donné lieu à versement des cotisations de sécurité sociale, peut demander le bénéfice d'une pension de retraite proportionnelle art.6 bis paragraphe 2 de la loi n°83-12 du 02-07-1983 ajouté par l'art.2 de l'ordonnance n°97-13 du 31 mai 1997 JORA n°38-1997.

La mise en retraite proportionnelle est prononcée à la demande exclusive de la femme salariée. La mise à la retraite proportionnelle unilatéralement par l'employeur est nulle et de nul effet.

Exercice du droit syndical

Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre de la loi. (art.57 de la constitution). Les dispositions de l'article 22 de la loi 90 14 du 02 juin 1990, modifiée et complétée, relative aux modalités d'exercice du droit syndical (JORA n°23-1990) interdit aux organisations syndicales d'introduire dans leurs statuts ou de pratiquer toutes discriminations entre leurs membres de nature à porter atteinte à leurs libertés fondamentales. La discrimination «comprend, notamment, toute discrimination, exclusion ou préférence fondée sur le sexe conformément à l'article 17 de la loi n°80-11 du 21 avril 1990».

Fonction publique

Le décret n°85-59 du 23 mars 1985 portant statut type des travailleurs des institutions et administrations ne fait aucune différence entre les travailleurs des 2 sexes, en ce qui concerne leur recrutement ou rémunération.



**PROTECTION
DES DROITS DE LA FEMME
AU TRAVAIL EN ALGÉRIE...**

**LES TEXTES JURIDIQUES CONCERNANT LES
RELATIONS DE TRAVAIL ONT TOUJOURS ÉTÉ
FAVORABLES AUX FEMMES EN ALGÉRIE.**



La Constitution algérienne garantit dans son article 55 à tous les citoyens le droit au travail, le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, ainsi que le droit au repos. L'article 51 garantit quant à lui l'égal accès aux fonctions et aux emplois à tous les citoyens.

Discrimination

Toute disposition prévue au titre d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'un contrat de travail de nature à assoire une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, fondée sur le sexe, la situation sociale ou matrimoniale est nulle et de nulle effet (art. 17 loi 90-11 du 21 avril 1990 JORA n°17-1990).

Les réformes du code de la famille intervenues en février 2005 permettent à la femme de protéger son droit au travail dans un contrat préalable au mariage ou en cours de mariage. Aucune disposition légale ne soumet la femme à autorisation du mari pour exercer une profession ou activité commerciale.

Protection contre les discriminations sexistes.

Les signataires d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail comportant des dispositions discriminatoires à l'égard des femmes salariées sont passibles d'une amende de 2.000 à 5.000 DA. En cas de récidive, la peine est de 2.000 à 10.000 DA et d'un emprisonnement de 3 jours, ou de l'une de ces deux peines seulement (art.142 de la loi n°90-11 du 21 avril 1990).

Respect de l'intégrité physique et morale et de la dignité de la femme salariée.

Dans le cadre de la relation de travail la femme salariée a au même titre que ses collègues de sexe masculin, a également le droit au respect de son intégrité physique et morale et de sa dignité (art.6 loi 90-11 du 21 avril 1990 JORA n°17). La législation interne ne comporte pas de restrictions par rapport à cette convention qui concerne «l'égalité des chances et de traitement des travailleurs des 2 sexes». L'alinéa 3 de l'article 6 de la loi garantie à la femme salariée dans sa relation de travail le droit à une protection contre toute discrimination autre que celle fondée sur son aptitude et son mérite, pour occuper un poste. Dans le cadre de sa relation de travail, la femme salariée a également le droit à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail (art.6 al.4).

Protection de l'emploi : suspension de la relation de travail.

Les femmes salariées bénéficient du congé de maternité durant les périodes pré et postnatales (art.55 al.1 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 JORA n°17-1990).

La durée du congé de maternité indemnisée par l'organisme de sécurité sociale est de 14 semaines art.29 de la loi n°83-11 du 02-07-1983 modifié par l'article 12 de l'ordonnance n°96-17 du 06-07-1996.

La convention n°103 (1952) sur la protection de la maternité ratifiée par l'Algérie prévoit en son article 3 que la femme salariée a droit, sur production d'un certificat médical, à un congé de maternité. L'assuré a droit selon la législation Algérienne, à compter du premier jour d'arrêt de travail pour maternité justifiée par un certificat établi par un médecin ou une sage femme et pendant une durée de 14 semaines consécutives à des indemnités journalières calculées sur la base de 100% du salaire tel qu'il a été défini pour les indemnités journalières de l'assurance maladie. Le congé de maternité doit être pris 6 semaines au plus tôt et une semaine au plus tard avant la date présumée de l'accouchement (circulaire générale d'application des lois de sécurité sociale n°1 du 10 novembre 1991). L'arrêt de travail intervenant antérieurement aux 6 semaines précédant la date présumée de l'accouchement est pris en charge dans les conditions prévues au titre de l'assurance maladie.

Protection du travail de la femme salariée enceinte.

L'interruption du travail intervenant à la date de l'accouchement n'entraîne pas la réduction de la durée du congé de la maternité. La suspension de la relation de travail intervient de droit au bénéfice de la femme salariée contrainte d'interrompre son travail pour cause de maternité art. 64 al. 2 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 JORA n°17-1990. A l'issue de cette période de suspension de la relation de travail, la femme salariée est réintégrée de droit à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente, art.65 de la loi n°90-11 du 21 avril 1990 JORA n°17-1990.

Le décret n°84-27 du 11-02-1984 prévoit que pour avoir droit aux prestations en espèce de l'assurance maternité, l'assuré ne doit pas avoir cessé son travail pour des motifs autres que ceux indemnisés par la sécurité sociale pendant la période comprise entre la date de la première constatation médicale de la grossesse et de la date de l'accouchement (art.32).

Protection de l'emploi, absence et facilités durant les périodes pré et postnatales.

Durant les périodes pré et postnatales, les femmes salariées peuvent bénéficier également de facilités dans les conditions fixées par le règlement intérieur élaboré par l'employeur, art.55 al.2 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 JORA n°17-1990;

Durée légale du travail.

Les dispositions de la législation relatives à la durée légale du travail et aux heures spécifiques ne prévoient pas de règles spécifiques aux femmes salariées. Le temps de travail est le même pour les hommes et les femmes.

La Constitution en ses articles 28 et 29 interdit le travail de nuit pour les travailleurs de l'un et de l'autre sexe âgés de moins de 19 ans révolus, comme il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit.

Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures (art.27 de la loi 90-11 du 21 avril 1990), l'art.28 de la même loi dispose que: «les femmes âgées de moins de 19 ans ne peuvent en aucun cas occuper un travail de nuit. Il est interdit à l'employeur de recourir à des femmes quelque soit leur âge, pour effectuer des travaux de nuit.

Toutefois pour les femmes âgées de 19 ans révolus et plus, des dérogations spéciales peuvent être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations. La législation nationale ne précise pas les circonstances dans lesquelles ces dérogations peuvent être permises et les conditions auxquelles elles doivent être soumises.

Une amende de 500 à 1.000 DA est prononcée toutes les fois que l'infraction est constatée. (Art. 143 loi 90-11).

Le travail à domicile.

Le décret exécutif n°97474 du 8 décembre 1997 n°82-1997 définit en son article 2 le travail à domicile. Ce sont des activités de production de biens, de service ou de transformation moyennant rémunération, pour le compte d'un ou plusieurs employeurs. La femme qui exerce ces activités doit être considérée comme une travailleuse salariée à domicile. Elle exécute ses activités seule ou avec l'aide des membres de sa famille à l'exclusion de toute main d'oeuvre salariée. La femme doit se procurer elle-même les matières premières et les instruments de travail ou se les fait remettre par l'employeur, à l'exclusion de tout intermédiaire (Art.2). Les femmes travaillant à domicile sont considérées comme des travailleuses assimilées à des salariés pour le bénéfice de l'ensemble des prestations de sécurité sociale art.1 du décret n°85-33 du 09-02-1985 JORA n°9-1985. L'employeur qui n'a pas procédé à l'affiliation à la sécurité sociale dans des délais prescrits, des travailleurs qu'il emploie est passible d'une amende de 10.000 DA à 20.000 DA par travailleur non affilié et d'un emprisonnement de 2 à 6 mois (art.41 de la loi de 1993 modifié par l'article 69 de la loi n°98-12 du 31-12-1998 JORA 98-1998).

Personnel de maison.

Le droit de la sécurité sociale les considère comme des travailleurs assimilés à des salariés, notamment les gens de maison, concierges, chauffeurs, femmes de ménage, lingères et infirmières, ainsi que les personnes assurant habituellement ou occasionnellement, à leur domicile ou à celui de l'employeur et moyennant rémunération, la garde et l'entretien des enfants qui leur sont confiés par les parents art. 1 du décret n°85-33 du 09-02-1985 JORA n°9-1985. L'employeur qui n'a pas procédé à leur affiliation à la sécurité sociale est passible d'une amende de 10.000 DA et 20.000 DA par travailleur non affilié et d'un emprisonnement de 2 à 6 mois.